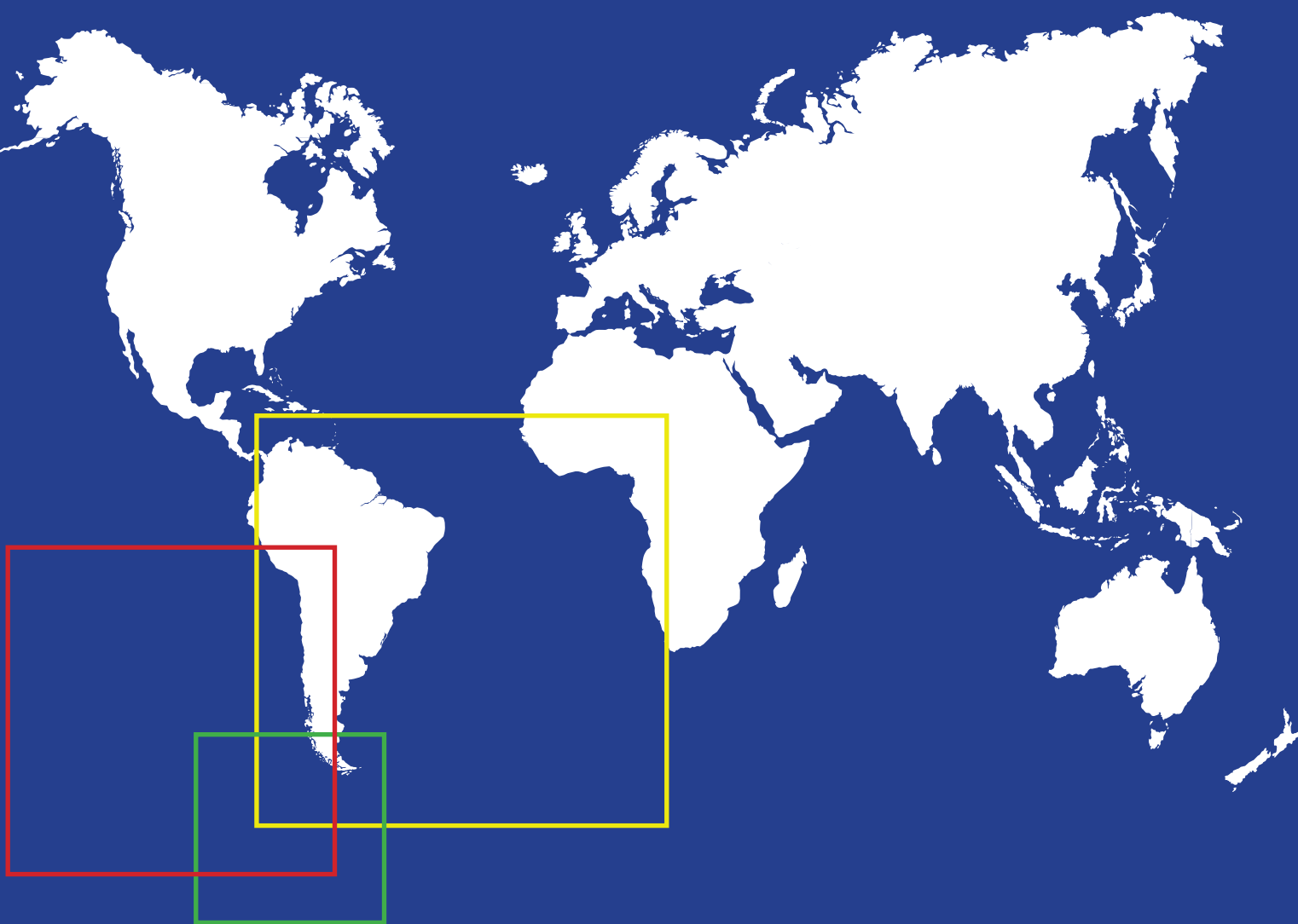




International
Labour
Office

Профіль Гідної Праці в Україні



Документ був створений за фінансовою підтримкою Європейського Союзу. Висловлені в цьому документі погляди не обов'язково відображають офіційну думку Європейського Союзу.



Профіль Гідної Праці в Україні

Під редакцією Іванкевича В.В. – генерального директора
Інституту розвитку соціального страхування та кредитування

Авторське право © Міжнародна організація праці, [2011]

Уперше надруковано українською мовою у [році]

На видання Міжнародного бюро праці поширюється видавниче право згідно з Протоколом 2 Загальної конвенції про авторські права. Однак короткі витяги з них можуть передруковуватися без спеціального дозволу за умови зазначення джерела. Звернення щодо передруку або перекладу потрібно надсилати до Відділу публікацій МБП (видавничі права та дозволи), за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, або електронною поштою: pubdroit@ilo.org. Міжнародне бюро праці вітає такі звернення.

Робити копії даної публікації можуть бібліотеки, інститути та інші користувачі відповідно до умов виданої їм для цього ліцензії. Для того щоб знайти у своїй країні організацію з питань отримання права на копіювання публікацій, відвідайте сайт www.ifrro.org.

[Дані Каталогу публікацій МБП, які складаються Департаментом INFORM, INFORMCIP@ilo.org, після отримання остаточної назви, змісту, загального огляду/вступу, ISBN та]

Нааявні також іншомовні версії цієї публікації: англійською: [назва, ISBN, місце видання та рік], французькою: [назва, ISBN, місце видання та рік],

Дані Каталогу публікацій МБП

Найменування, які використовуються в публікаціях МБП, відповідають практиці ООН, а подані до них матеріали не означають відображення будь-якої точки зору Міжнародного бюро праці на легальний статус країни, регіону чи території або їх влади, а також демаркації їхніх кордонів.

За погляди, які відображені в опублікованих авторських статтях, дослідженнях та в інших матеріалах, відповідають виключно їхні автори, а публікація не означає погодження з цими поглядами з боку Міжнародного бюро праці.

Посилання на найменування фірм чи комерційних продуктів або процесів не означає їх схвалення з боку Міжнародного бюро праці та відсутність згадування певної фірми, комерційного продукту чи процесу не свідчить про їх несхвалення.

Публікації МБП можна отримати через основні мережі книготоргівлі або місцеві бюро МБП в багатьох країнах або напряму з Відділу публікацій МБП, за адресою: International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland. Каталоги або списки нових наявних публікацій можна безкоштовно отримати за вище вказаною адресою, або електронною поштою: pubvente@ilo.org.

Веб-сайт для відвідувачів: www.ilo.org/publns.

Надруковано в [країна]

Задачі та цілі проекту

Моніторинг та оцінка прогресу змін щодо гідної праці на державному рівні є довготривалою проблемою МОП і її підрозділів. На цьому фоні Декларація МОП щодо соціальної справедливості задля справедливої глобалізації (2008 р.) деталізує, що держави-члени можуть розглядати «встановлення відповідних показників чи статистичних даних, якщо необхідно спільно з МОП, для моніторингу та оцінки змін, що відбулись» (Параграф II. В.ii).

В минулому країни неодноразово закликали МОП до технічної співпраці, щоб підтримати їх зусилля щодо прогресивних заходів, спрямованих на гідну працю. У відповідь МОП, з фінансовою допомогою ЄС, започаткували Проект МОП/ЄС «Моніторинг та оцінка прогресу з питань (щодо) гідної праці». Після чотирьох років (2009-2012) Проект МАР співпрацюватиме із державними органами (відомствами) (включа-

ючи Мінпраці та Національне Бюро Статистики), з організаціями працівників та роботодавців, з дослідними інститутами, з метою підсилення здатності країн, що розвиваються, та країн з перехідною економікою до самостійного контролю та самостійної оцінки процесів на шляху до гідної праці. Україна - це одна з країн, в яких глобально імплементується проект МАР.

Мета Профілю країн щодо гідної праці для України - критично оцінювати прогрес, що відбувається в Україні, та самостійно вирішувати завдання через необхідні політичні рішення.

Профіль містить одинадцять тематичних сфер з визначеними 21 правовим індикатором, що відображують важливі статистичні дані та сучасні виклики щодо подальшого розвитку гідної праці в Україні.

Скорочення та визначення використані у проекті

ІПЕК	Програма викорінення дитячої праці Міжнародної Організації Праці;
КЕЗКР	Комітет експертів із застосування конвенцій та рекомендацій Міжнародної Організації Праці;
МАСЕРПІ	Міжнародна асоціація соціально-економічних рад та подібних до них інституцій;
МАР	Проект Міжнародної Організації Праці по моніторингу та оцінці гідної праці;
МВФ	Міжнародний Валютний Фонд;
МКП	Міжнародна конфедерація профспілок;
МОП	Міжнародна Організація Праці;
МОМ	Міжнародна Організація Міграції;
ВООЗ	Всесвітня Організація Охорони Здоров'я;
ООН	Організація Об'єднаних Націй;
ОЕСР	Організація Економічного Співробітництва та Розвитку;
ПРООН	Представництво Організації Об'єднаних Націй в Україні;
СНД	Співдружність Незалежних Держав;
ЄС	Європейський Союз;
ЮНІСЕФ	Дитячий фонд Організації Об'єднаних Націй;
НРБЖН	Національна рада з питань безпеки життєдіяльності населення;
НРСП	Національна рада соціального партнерства при Президентові України;
НСПП	Національна служба посередництва і примирення;
НТСЕР	Національна тристороння соціально-економічна рада при Президентові України;
РСЕР	регіональні соціально-економічні ради;
СПО(р)	Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні;
ВАР	Всеукраїнська асоціація роботодавців;
КФРУ	Конфедерація роботодавців України;
ФРУ	Федерація роботодавців України;
СПО(п)	Спільний представницький орган всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань;
НСПО	Національний спільний представницький орган всеукраїнських профспілок і профспілкових об'єднань;
ВОСТ	Всеукраїнське об'єднання солідарності трудящих;
КВПУ	Конфедерація вільних профспілок України;
НКП	Національна конфедерація профспілок України;
НФП	Національний форум профспілок;
НПГ	Незалежна профспілка гірників;
ФПУ	Федерація профспілок України;
ІДСД	Інститут демографічних та соціальних досліджень Національної академії наук України;

ІМП	Інститут медицини праці Академії медичних наук України;
Держгірпромнагляд	Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду;
Держкомстат	Державний комітет статистики України;
Держнаглядпраці	Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю Міністерства праці та соціальної політики України;
Держсанепідемнагляд	Департамент державного санітарно-епідеміологічного нагляду Міністерства охорони здоров'я України;
ДСЗ	державна служба зайнятості;
МВС	Міністерство внутрішніх справ України;
Мінпраці	Міністерство праці та соціальної політики України;
Мінекономіки	Міністерство економіки України;
Мінфін	Міністерство фінансів України;
Мін'юст	Міністерство юстиції України;
МНС	Міністерство з питань надзвичайних ситуацій України;
МОЗ	Міністерство охорони здоров'я України;
МСЕК	медико-соціальна експертна комісія;
НБУ	Національний банк України;
ПФ	Пенсійний фонд України;
ФССБ	Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
ФССНВ	Фонд соціального страхування від нещасних випадків України;
ФСТВП	Фонд загальнообов'язкового державного соціального страхування з тимчасової втрати працездатності України;
УТОГ	Українське товариство глухих;
УТОС	Українське товариство сліпих;
АЕС	атомна електростанція;
ВВП	валовий внутрішній продукт;
ІЗЗЗ	індекс законодавства про захист зайнятості;
ІСЦ	індекс споживчих цін;
КЗпП	Кодекс законів про працю України;
Коефіцієнт Джині	статистичний показник, що відображає ступінь розшарування суспільства країни за будь-якою досліджуваною ознакою, наприклад, за рівнем річного доходу домогосподарств;
МСКО	Міжнародна класифікація статусу зайнятості;
ПКС	показник купівельної спроможності.

Зміст

Задачі та цілі проекту	iii
Скорочення та визначення використані у проекті	v
1. Можливості щодо зайнятості	1
2. Достатні заробітки та продуктивна зайнятість	9
3. Гідна тривалість робочого часу	17
4. Поєднання трудових та сімейних обов'язків й особистого життя	21
5. Дитяча праця та примусова праця, що мають бути скасовані	29
6. Стабільність та впевненість у збереженні роботи	35
7. Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості	41
8. Безпечна праця	45
9. Соціальне забезпечення	53
10. Соціальний діалог, представництво працівників і роботодавців	61
11. Економічний та соціальний контекст гідної праці	71

Список таблиць з показниками гідної праці

Табл. 1. Можливості щодо зайнятості	2
Табл. 2. Достатні заробітки та продуктивна зайнятість	10
Табл. 3. Гідна тривалість робочого часу	19
Табл. 4. Поєднання трудових та сімейних обов'язків й особистого життя	26
Табл. 5. Дитяча праця, що має бути скасована	32
Табл. 6. Стабільність та впевненість у збереженні роботи	36
Табл. 7. Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості	42
Табл. 8. Безпечна праця	46
Табл. 9. Соціальне забезпечення	54
Табл. 10. Соціальний діалог, представництво працівників і роботодавців	65
Табл. 11. Економічний та соціальний контекст гідної праці	73

Список правових показників

1	Зобов'язання Уряду щодо повної зайнятості	4
2	Страхування на випадок безробіття	5
3	Установлена законом мінімальна заробітна плата	13
4	Максимальна тривалість робочого часу	18
5	Щорічна оплачувана відпустка	20
6	Відпустка і допомога по вагітності та пологах	24
7	Батьківська відпустка по догляду за дитиною	25
8	Дитяча праця	31
9	Примусова праця	33
10	Припинення трудових відносин	37
11	Рівні можливості та рівне ставлення	43
12	Рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю	44
13	Допомога у зв'язку з виробничим травматизмом	47
14	Інспекція праці	50
15	Пенсія	55
16	Непрацездатність у зв'язку з хворобою, лікарняний	57
17	Непрацездатність у зв'язку з інвалідністю	59
18	Свобода об'єднання та право на організацію	63
19	Колективні переговори	64
20	Тристоронні консультації	68
21	Адміністрація праці	75

1

Можливості щодо зайнятості¹

1. Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 122 про політику в галузі зайнятості, у 1968 р. Зобов'язання Уряду щодо забезпечення повної зайнятості відображено у національному законодавстві.² Чинні політичні документи щодо зайнятості затверджені Президентом України і Кабінетом Міністрів України.³ Складені плани заходів, стратегічна мета яких полягає у сприянні продуктивній праці та повній і вільно обраній зайнятості. Вони спрямовані на вирішення серйозних проблем, що стоять перед країною (див. Правовий індикатор 1. Зобов'язання Уряду щодо повної зайнятості). У 1990-х роках Україна пройшла десятиріччя економічного спаду та погіршення умов життя під час переходу до ринкової економіки. Колапс економіки України був надзвичайно гострим навіть за мірками інших перехідних країн. До 1999 р. реальний дохід на душу населення впав приблизно до 35% рівня 1989 р. (див. також Главу 11 Економічний та соціальний контекст гідної праці).⁴ Лише на початку століття економічне зростання стало позитив-

ним. Середньорічні темпи зростання ВВП за період 2000-2009 рр. склали 4,5%. Тим не менш, зареєстрований ВВП на душу населення (у цінах і ПКС 2005 р.) склав 6578, 6766 і 5770 дол. США відповідно у 2007, 2008 і 2009 рр. (див. табл. 11.), що нижче ніж в окремих країнах СНД (Російська Федерація, Білорусь, Казахстан, Азербайджан) та менший за рівень, досягнутий у 1990 р. Фактичний ВВП на душу населення може, однак, бути вищим, ніж показують економічні дані, тому що в них не відображена «неофіційна», або «тіньова», економіка, на яку припадає за оцінками 15 – 45% загального доходу домогосподарств.⁵

2. Як і у багатьох країнах із перехідною економікою, можливості щодо зайнятості в Україні на початкових етапах економічної реформи 1990-х років скоротилися. Зростаюча тенденція рівня зайнятості населення віком 15 - 64 роки (табл. 1), що показує збільшення цього показника з 59% у 2000 р. до 63,4% у 2008 р. та до 61% - у 2009 р.,⁶ відображає набагато кращу ситуацію в економічній діяльності, що склалася у поточному десятиріччі. Водночас, є кілька чинників, котрі слід урахувувати, оцінюючи цю тенденцію. По-перше, рівень зайнятості населення залишається доволі низьким порівняно з середнім показником для Центральної та Південно-Східної Європи та СНД або з показником для країн із розвинутою

¹ Автор – Теодор Спарребоом (Theodoor Sparreboom), Група МОП із гендреної зайнятості.

² Зокрема, у Законі України від 1 березня 1991 р., № 803-ХІІ «Про зайнятість населення».

³ Політика у галузі зайнятості була офіційно виголошена в Указі Президента України від 11 липня 2005 р. № 1073 «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні». Згодом постановами Кабінету Міністрів України від 5 липня 2006 р. № 922 були затверджені Основні напрями проведення державної політики зайнятості на період до 2009 р. та від 8 вересня 2010 р. № 831 – Основні напрями реалізації державної політики зайнятості на 2010-2011 роки.

⁴ Відповідні показники становили 1484 дол. США (у постійних дол. США 2000 р.) за 1989 р. і 594 дол. США (у постійних дол. США 2000 р.) за 1999 р.; див. табл. А1 у Додатку до публікації Key Indicators of the Labour Market, 6th edition (Geneva, ILO, 2009).

⁵ Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 р. Людський розвиток і європейський вибір України (Київ, ПРООН, 2008).

⁶ Рівень зайнятості населення 15-70 років збільшився з 55,8% – у 2000 р. до 57,7% – у 2009 р.

Табл. 1. Можливості щодо зайнятості

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1 півріччя 2010
Рівень зайнятості населення віком 15-70 років, %¹	62,8**	55,0	55,8	55,4	56,0	56,2	56,7*	57,7	57,9	58,7	59,3	57,7	58,4
чоловіки	64,9**	59,6	60,5	59,9	60,1	60,3	60,9*	62,8	63,5	64,3	65,2	62,1	62,7
жінки	60,8**	50,9	51,6	51,5	52,2	52,6	*2,9*	53,1	53,0	53,7	54,0	53,9	54,5
Рівень зайнятості населення віком 15-64 роки, %¹	–	58,6	59,0	58,6	59,1	59,7	60,4*	61,5	62,1	62,9	63,4	61,0	61,4
чоловіки	–	62,9	63,3	62,5	62,9	63,2	64,1*	66,1	67,1	67,9	68,6	64,8	65,1
жінки	–	54,9	55,1	55,0	55,7	56,5	56,9*	57,3	57,5	58,3	58,5	57,6	57,9
Рівень безробіття серед населення віком 15-70 років, %¹	11,3**	11,6	11,6	10,9	9,6	9,1	8,6*	7,2	6,8	6,4	6,4	8,8	8,5
чоловіки	11,9**	11,8	11,6	11,0	9,8	9,4	8,9*	7,5	7,0	6,7	6,6	10,3	9,8
жінки	10,8**	11,3	11,6	10,8	9,5	8,7	8,3*	6,8	6,6	6,0	6,1	7,3	7,0
Рівень безробіття серед населення віком 15-64 років, %¹	–	11,7	11,8	11,1	9,8	9,2	8,8*	7,4	7,0	6,5	6,5	9,1	8,7
чоловіки	–	12,0	11,8	11,2	10,0	9,6	9,0*	7,7	7,2	6,8	6,8	10,5	10,0
жінки	–	11,5	11,8	11,0	9,6	8,9	8,5*	7,0	6,8	6,2	6,3	7,5	7,2
Молодь, що не вчиться й не працює, віком 15-24 роки, %¹	–	23,8	21,4	20,4	18,2	16,6	18,0*	17,1	16,2	15,8	16,0	18,7	–
чоловіки	–	20,7	18,3	18,1	16,0	13,8	16,3*	14,3	12,8	12,9	12,5	16,8	–
жінки	–	27,0	24,6	22,7	20,5	19,4	19,8*	20,1	19,6	18,8	19,7	20,8	–
Зайнятість у неформальному секторі економіки (за національним визначенням), %^{1,2}	–	13,6	14,8	16,4	17,3	17,2	19,4*	21,5	22,3	22,3	21,8	22,1	22,4
чоловіки	–	13,3	14,2	16,0	16,9	16,9	20,2*	21,2	22,2	22,3	22,2	23,1	23,6
жінки	–	13,9	15,4	16,8	17,8	17,4	18,6*	21,7	22,4	22,3	21,3	21,1	21,2

Примітки:

¹ Дані за 1999-2003 рр. були переглянуті за методологією, що використовується починаючи з 2004 р., та з урахуванням демографічної структури населення, отриманої в ході Всеукраїнського перепису населення 2001 р. За 1998 зазначена інформація не перераховувалася.

² За національною методологією до неформального сектору економіки включаються всі особи, які були зайняті на незареєстрованих підприємствах, які за своїм розміром (за загальною чисельністю зайнятих) відносяться до сектора домогосподарств.

Підприємствами неформального сектору вважаються ті підприємства, які відповідають наступним критеріям: ринкова спрямованість; обмежена кількість працюючих; відсутність державної реєстрації підприємницької діяльності.

Ураховуючи національні особливості щодо поширення неформальних трудових відносин, критерії визначення кількості працюючих у цьому секторі розширені за рахунок включення осіб, які працювали за усним договором з роботодавцем в офіційному секторі, тобто без укладання офіційного трудового договору (контракту), що свідчить про відсутність мінімальних соціальних гарантій.

* З 1999-2003 рр. вибіркові обстеження з питань економічної активності населення проводились щоквартально, а з 2004 р. – із щомісячною періодичністю.

** Дані 1998 р. не скореговані відповідно з переписом населення

Джерело:

Держкомстат, на основі вибіркового обстеження населення (домогосподарств) щодо економічної активності населення в Україні.

економікою.⁷ По-друге, створення додаткових робочих місць у поточному десятиріччі обмежено. За період 2000 – 2009 рр. темп зростання рівня зайнятості серед населення віком 15-64 роки⁸ в середньому склав 0,6% на рік. А це означає дуже низьке включення робочої сили попри більш високі темпи економічного зростання. Такий стан речей пояснюється тим, що 1990-ті роки характеризувалися, як перехідний період для становлення ринкової української економіки, що створив передумови для більш ефективної та відкритої економіки у новому тисячолітті, у тому числі за рахунок підвищення продуктивності праці та підвищення рівня заробітної плати без збільшення собівартості виробництва та без шкоди для конкурентоспроможності.

3. Кількість зайнятих у віці 15-64 роки у 2009 р. порівняно з 2000 р. зменшилась на 149,7 тис. осіб, або на 4%, що можна віднести на рахунок того, що рівні смертності перевищують рівні народжуваності, а також, принаймні частково, за рахунок міжнародної міграції.⁹

Аналогічним чином, чисельність робочої сили віком 15-70 років за цей період ско-

ротилося на 3%, що, разом із скороченням населення у дільнику цього відношення, призвело до того, що частка робочої сили у загальній чисельності цієї вікової групи змінилася мало.¹⁰ Чисельність зайнятого населення віком 15-70 років у I півріччі 2010 р. у порівнянні з I півріччям 2009 р., збільшилась на 36,8 тис. і становила 20,2 млн. осіб, з яких особи працездатного віку склали 18,4 млн. осіб. Рівень зайнятості населення цієї вікової групи зріс в цілому по Україні з 57,7% у I півріччі 2009 р. до 58,4% у I півріччі 2010 р., а серед населення віком 15-64 роки з 60,9% до 61,4%.

4. Рівень безробіття у віковій групі 15-70 років у 2000-2008 рр. постійно знижувався, з 11,6% - у 2000 р. до 6,4% - у 2008 році. У 2009 р. з огляду на світову фінансову кризу цей показник зріс до 8,8%, але у подальшому демонструє також стійку тенденцію до зменшення (за підсумками I півріччя 2010 р. – 8,5%) (табл. 1).¹¹

Чисельність безробітних в цілому по Україні у I півріччі 2010 р. порівняно з відповідними періодами 2009 р. зменшилась на 141,3 тис. осіб та склала 1,9 млн. осіб. Рівень безробіття населення віком 15-70 років у цілому по Україні знизився до 8,5% економічно активного населення зазначеного віку. Цей показник був нижчим, ніж в середньому по країнах ЄС, де у I півріччі 2010 р. рівень безробіття становив 9,8%, зокрема в Угорщині - 11,1%, в Ірландії - 13,1%, в Словаччині - 15,0%, в Естонії - 19,2%, в Іспанії - 20,1%.

Іншими словами, зростання зайнятості в Україні за останнє десятиріччя, попри її низький рівень та всупереч високим темпам економічного зростання, як здається, було достатнім для того, щоб знизити рівень

⁷ Використання даних про зайнятість у віковій групі 15-70 років, у поєднанні з оцінками чисельності населення віком 15 років і старше, отриманими від Держкомстату, дало б відношення кількості зайнятих до чисельності населення у 2000 р. - 50%, зі збільшенням до 52,8% - у 2008 р. Це можна порівняти з середнім показником у Центральній та Південно-Східній Європі (не ЄС) та СНД, який для населення віком 15 років і старше становив у 2000 р. 52,3%, а у 2008 р. - 54,1% («Глобальні тенденції зайнятості», МОП, січень 2009 р.) Середні відношення кількості зайнятих до чисельності населення для країн із розвинутою економікою та ЄС вищі за обидва зазначені роки. Оскільки дані про зайнятість не включають кількість зайнятих осіб віком старше 70 років, то для України цей показник дещо занижений, але це заниження навряд чи змінить суть, а саме те, що відношення кількості зайнятих до чисельності населення відносно низьке.

⁸ Цей показник найбільш точно відображає зайнятість населення працездатного віку за існуючим українським пенсійним законодавством

⁹ Починаючи з середини 1990-х років, рівні смертності значно перевищують рівні народжуваності, через що природне скорочення населення становить щорічно приблизно 0,7% (авторські розрахунки). Держкомстат розраховує щорічний показник природного скорочення населення у промілі (1995 - -5,8, 1996 - -6,0, 1997 - -6,2, 1998 - -6,0, 1999 - -7,1, 2000 - -7,6, 2001 - 7,6, 2002 - -7,6, 2003 - -7,5, 2004 - -7,0, 2005 - -7,6, 2006 - -6,4, 2007 - -6,2, 2008 - -5,3, 2009 - -4,2 промілі).

¹⁰ Частка робочої сили у загальній чисельності вікової групи 15-70 років у 2000 р. становила 63,2%, а у 2008 та 2009 рр. - по 63,3%.

¹¹ Рівень безробіття серед робочої сили віком 15-64 роки за період з 2000 р. постійно зменшувався, впадши до 6,5% у 2008 р. У 2009 р. з огляду на світову фінансову кризу цей показник зріс до 9,1%, але у подальшому демонструє також стійку тенденцію до зменшення (за підсумками I півріччя 2010 р. - 8,7%) (табл. 1).

Правовий індикатор 1. Зобов'язання Уряду щодо повної зайнятості

Закон, політика або інститути. Закон України „Про зайнятість населення“ (від 01.03.1991 р. № 803-XII), Закон України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття“ (від 02.03. 2000 р. №1533-III), поміж інших актів, регулюють питання та цілі політики зайнятості населення. Політика у галузі зайнятості викладена в Указі Президента України від 11 липня 2005 р. №1073 «Про вдосконалення державного регулювання у сфері зайнятості населення та ринку праці в Україні». Постановами Кабінету Міністрів України від 5 липня 2006 р. № 922 були затверджені Основні напрями проведення державної політики зайнятості на період до 2009 р. та від 8 вересня 2010 р. № 831 - Основні напрями реалізації державної політики зайнятості на 2010-2011 рр.

Останнім рішенням Уряду передбачено забезпечити розширення сфери застосування праці шляхом створення робочих місць: у 2010 р. – майже для 652 тис. осіб, у 2011 р. – більш як для 683 тис. осіб. Відповідно до пункту 6 цієї постанови Мінпраці разом із заінтересованими центральними органами виконавчої влади та за участю соціальних партнерів розроблено і відповідним наказом затверджено Заходи з розв'язання проблем зайнятості населення у 2010-2011 рр.

Виконання зазначених рішень Уряду забезпечується, зокрема, шляхом розробки планів заходів (річних або дворічних) щодо реалізації Основних напрямів проведення державної політики зайнятості та регіональних програм зайнятості населення. Центральні та місцеві органи виконавчої влади щокварталу подають інформацію про хід виконання вищезазначених планів заходів Мінпраці, а потім – Кабінетові Міністрів України. Комітет експертів попросив Уряд надати інформацію про заходи зі створення робочих місць у регіонах, де має місце депресія через масштабні звільнення на шахтах. Крім того, Комітет запитав інформацію про участь соціальних партнерів у виробленні та реалізації заходів за Конвенцією, а також про результати ініціатив ДСЗ щодо працевлаштування й навчання працівників з метою їх повернення до ринку праці.

Свідчення дієвості впровадження. Комітет експертів з питань застосування конвенцій та рекомендацій зауважив, що рівень зайнятості вищий у сільській місцевості, ніж у містах, де проживає більшість населення. Комітет також підкреслив, що зайнятість серед молоді віком 15-34 роки у 2009 р. перебуває на рівні 37,3%, а рівень безробіття старших працівників віком 35-70 років - 62,7% (у I півріччі 2010 р. 36,8% та 63,2% відповідно).

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1964 р. про політику в галузі зайнятості (№ 122) ратифікована у 1968 р.

Джерела:

1. Коментарі Комітету експертів щодо Конвенції № 122, звіти Уряду щодо Конвенції № 122.
2. <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.

безробіття.¹² Разом з тим, міграція, вірогідно, також стала чинником, котрий сприяв зниженню рівня безробіття: ті, хто міг працювати, але бачив, що можливостей щодо зайнятості в Україні мало, з більшою вірогідністю розглядав можливість виїзду за кордон на заробітки, ніж зайняте населення. Наявні дані показують, що зневірені особи, котрі припинили шукати роботу й вийшли з ринку праці, але залишилися у країні, утворюють дедалі меншу частку економічно неактивного населення. У 2009 р. ця частка була дуже малою – 1,5% неактивного населення. Цікаво, що частка зайнятих у домашньому господарстві (визначених як неактивні особи, які виконують роботу по дому,

зайняті у домашньому господарстві, знаходяться на утриманні інших осіб) зросла з 11,6% - у 2000 р. до 18,6% - у 2009 р. Деяких із цих осіб у попередні роки, можливо, відносили до категорії працівників, які припинили шукати роботу.

5. Відношення кількості зайнятих до чисельності населення серед молоді набагато нижче, ніж серед інших вікових груп працездатного населення, частково тому, що багато молоді – студенти денної форми навчання. В Україні відношення кількості зайнятих до чисельності населення серед молоді становило у 2009 р. 34,5%, а частка молоді, що не навчалася і не працювала, зменшилася з 21,4% - у 2000 р. до 18,7% - у 2009 р. Значною мірою це обумовлено наявністю добре розвиненої та добре використовуваної системи освіти в Україні, де загаль-

¹² Середня тривалість незайнятості у віковій групі 15-70 років зменшилася з 23 місяців - у 2000 р. до 9 місяців у 2009 р., тоді як середня тривалість пошуку роботи зменшилася з 10 місяців - у 2000 р. до 6 місяців - у 2009 р.

Правовий індикатор 2. Страхування на випадок безробіття

Закон, політика або інститути. Система страхування на випадок безробіття врегульована Законом України «Про зайнятість населення» (від 01.03.1999 р. № 803-XII, зі змінами); Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» (від 02.03.2000 р. № 1533-III, зі змінами) та Законом України «Про розміри внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» (від 11.01.2001 р. № 2213-III, 2001 р. зі змінами). Загальна політична координація здійснюється Мінпраці. Керує програмою ДЦЗ та його місцеві відділення.

Допомога (розмір і тривалість): *Допомога по безробіттю:* якщо стаж роботи, який зараховується для страхування, становить до 2 років, то розмір допомоги становить 50% середнього доходу; від 2 до 6 років - 55%; від 6 до 10 - 60 %; понад 10 років – 70%. За перші 90 календарних днів виплачується 100% допомоги; за наступні 90 календарних днів – 80%; за решту – 70%. Допомога виплачується за період до 360 календарних днів включно протягом двох років. Для осіб передпенсійного віку (за 2 роки до виходу на пенсію) максимальна тривалість виплати допомоги по безробіттю становить 720 календарних днів. Мінімальний розмір допомоги по безробіттю дорівнює 23% величини прожиткового мінімуму і встановлюється щороку правлінням ФССБ виходячи з його реальних можливостей. Максимальний розмір допомоги дорівнює середній заробітній платі по даному регіону за попередній місяць. Допомога виплачується починаючи з восьмого дня після реєстрації у службі зайнятості; особи, що звільнилися за власним бажанням без поважних причин, починають отримувати допомогу після 91 дня з моменту реєстрації.

Матеріальна допомога по безробіттю: виплачується безробітним, в яких закінчився строк виплати допомоги по безробіттю, якщо середньомісячний дохід на члена сім'ї не перевищує встановленого законом мінімуму.

Матеріальна допомога на утримання: виплачується після отримання допомоги по безробіттю протягом 360 днів і матеріальної допомоги по безробіттю протягом 180 днів. Часткову допомогу по безробіттю було введено для підприємств, що працюють неповно (Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 25.12.2008 р. № 799-VI).

Умови набуття права. Щоб отримати право на допомогу по безробіттю, застраховані особи повинні бути повністю або частково зайняті протягом 26 календарних тижнів за останні 12 місяців, що передують часу настання безробіття. Застрахований повинен бути зареєстрований у центрі зайнятості, бути готовим і здатним стати до роботи. Виплата допомоги може бути зменшена, призупинена або припинена, якщо працівника звільнено за порушення трудового розпорядку, відсутність на роботі без поважної причини, порушення умов працевлаштування або професійного навчання або подання шахрайської вимоги. Коло застрахованих осіб було нещодавно розширено на працюючих пенсіонерів, осіб, що працюють за цивільно-правовими договорами, військових, іноземців та осіб без громадянства, що проживають в Україні (Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» від 25.12.2008 р. № 799-VI). Однак умови набуття права для іноземців було звужено.

Фінансування. Покриття найманих працівників є обов'язковим. (внески застрахованих осіб дорівнюють 0,6% доходу, а роботодавців - 1,6% фонду заробітної плати. Центральні та місцеві органи виконавчої влади сплачують субсидії в міру необхідності). Покриття та внески є добровільними для самозайнятих осіб (2,2%). Існують спеціальні гарантії для потерпілих від Чорнобильської катастрофи. Особи, що працюють за цивільно-правовими договорами, сплачують внески розміром 0,6% їхнього доходу.

Ефективність застосування на практиці. Організація не має інформації.

Охоплення згідно з законодавством. Обов'язкове охоплення найманих працівників. Добровільне охоплення самозайнятих осіб. Особливі положення для постраждалих від аварії на Чорнобильській АЕС.

Охоплення на практиці. Згідно з інформацією, наданою Держкомстатом, на 1 січня 2010 р. налічувалося 531,6 тис. зареєстрованих безробітних, з яких отримували допомогу по безробіттю 408,6 тис. осіб (на 1 грудня 2010 р. – 449,7 тис. осіб та 321,5 тис. осіб відповідно).

Ратифікація Конвенцій МОП. Ані Конвенція 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№102), ані Конвенція 1988 р. про сприяння зайнятості та захист від безробіття (№ 168) не ратифіковані.

Джерела:

1. База даних MAC3, доповнена даними доповіді «Соціальна безпека у світі» (Адміністрація соціального забезпечення США, вересень 2008 р.).
2. База даних NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=UKR).
3. Міжнародна асоціація з соціального забезпечення, сторінка країни (<http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Ukraine>).
4. Звіт Уряду до Комітету експертів щодо Конвенції № 158 (Припинення роботи).
5. Держкомстат.

ний показник чисельності як учнів середніх шкіл, так і студентів ВНЗ в останні роки перевищує регіональний середній рівень у Центральній та Східній Європі. Менш очевидно те, чи окупаються ці переваги в освіті, тому що рівні безробіття серед молоді залишаються високими порівняно із загальними рівнями безробіття.¹³ Дуже ймовірно також, що певна частина молоді штучно продовжує час свого навчання, відкладаючи закінчення навчання і залишаючись у вищих закладах освіти ще на кілька років, щоб уникнути пошуку роботи, який, напевно, буде важкою справою, або військової служби. З іншого боку, скорочення чисельності населення України, можливо, допомогло відкрити для молоді нові можливості.

6. Відношення кількості зайнятих до чисельності населення демонструють зайнятість у відносному вимірі. Уявлення про якісні характеристики зайнятості можна отримати, вивчивши, серед інших показників, статус зайнятості. Наймані працівники ймовірно отримують користь від елементів, пов'язаних із гідною зайнятістю, таких як захист зайнятості, соціальне забезпечення та право голосу на роботі, ніж самозайняті працівники або учасники сімейних підприємств. В Україні частка найманих працівників у загальній кількості зменшилася з 89,9% - у 2000 р. до 81,5% у 2009 р., або на 8,4 відсоткових пунктів. Це зменшення майже однакове як серед жінок (8,3 пунктів), так і чоловіків (8,4 пунктів), як і частка найманих працівників у загальній кількості зайнятих чоловіків і жінок усе ще доволі близькі (відповідно 80,9 і 82,2%). Кількість найманих працівників за період з 2000 до 2009 р. зросла на 1,7 млн. осіб. Зростання рівня зайнятості можна бачити лише серед самозайнятих.

Ці тенденції, як здається, збігаються з іншими даними, опублікованими Держкомстатом, котрі дуже нагадують концепцію неформальної зайнятості, визначену Міжнародною конференцією статистиків праці у 2003

р. Цей показник охоплює всіх осіб, зайнятих на незареєстрованих підприємствах, а також тих, хто працював за усною угодою з роботодавцем у формальному секторі (див. також примітку до табл. 1). Частка працівників віком 15-70 років у неформальному секторі економіки зросла з 14,8% - у 2000р. до 22,1% - у 2009 р. На відміну від 2000 р., частка неформальної зайнятості була дещо більшою серед чоловіків, ніж серед жінок. В абсолютних числах зайнятість у неформальному секторі економіки зросла майже на 1,5 млн. осіб, з 2985,1 тис. осіб - у 2000 р. до 4469,9 тис. осіб у 2009 р. Цікавим є факт, що після перших реформ у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування¹⁴ спостерігалася перша хвиля зменшення динаміки щорічних темпів зростання зайнятості у цьому секторі з 1,6 відсоткових пункти - у 2000 р. до 0,1 відсоткових пункти - у 2002 р. Після цього щорічні темпи зростання зайнятості у неформальному секторі економіки набули максимального значення у 2004 - 2005 рр. (відповідно по 2,2 і 2,1 відсоткових пункти), що співпадає із часом запровадження пенсійної реформи в Україні.¹⁵ Вже у наступні роки спостерігалася значне уповільнення зростання зазначеного показника і навіть його зменшення у 2008 р. (-0,5 відсоткових пункти). І тільки початок фінансової кризи призвів знову до його зростання у 2009 р. і 1 півріччі 2010 р. відповідно на 0,3 і 0,2 відсоткових пункти. Це зростання більш ніж пояснює загальне зростання рівня зайнятості за цей період. Кількість інших зайнятих, не класифікованих як неформально зайняті, скоротилася на 1,5 млн. осіб. Це підтверджує загальну позитивну тенденцію, яка спостерігається в інших показниках зайнятості, згаданих вище.

7. Аналіз вибраних показників зайнятості підтверджує, що після драматичного періоду економічного переходу в 1990-ті роки

¹³ Рівень безробіття серед молоді становив у 2009 р. 17,8%, тоді як у 2000 р. він дорівнював 24,2%.

¹⁴ Зокрема у 1999 р. було обмежено максимальними розмірами суми доходу (прибутку) громадян, з яких справляються внески у фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування.

¹⁵ Закони України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та № 1057-IV «Про недержавне пенсійне забезпечення», що вступили в силу з 2004 р.

Україна у поточному десятиріччі почала відчувати стабілізацію становища на ринку праці. Можливості щодо зайнятості розширилися, а показники ринку праці, зокрема відношення кількості зайнятих до чисельності населення або рівень зайнятості, покращилися. Разом з тим, ураховуючи високі темпи економічного зростання, що спостерігаються у більшій частині поточного десятиріччя, створення робочих місць обмежено, а покращення становища на ринках праці, як здається, принаймні частково обумовлено міграційним впливом. Крім того, підвищення рівня зайнятості, що мало місце, можна віднести на рахунок збільшення частки працюючих у незахищених умовах або неформально зайнятих. Отже, як здається, прогресу у підвищенні якості можливостей щодо зайнятості за 2000 - 2009 рр. не досягнуто. Тому країна стикається з проблемами не лише у забезпеченості зайнятості, а й у покращенні умов праці для тих, хто працює.

8. Останнім часом ці проблеми дуже загострюються через глобальну економічну

кризу, тому що Україна відноситься до країн, що зазнали найсильнішого її удару. Україна залежить від одного головного експортного товару, яким є метал, ціни й попит на який на світових ринках різко впали. Темпи економічного зростання знизились у 2008 р. до 2,3%, а у 2009 р., економіка скоротиться на 15,1%.¹⁶ У глобальному масштабі є ознаки відновлення, але, як здається, ще зарано говорити, чи досягнуто радикального поліпшення, яке допомогло б експортерам, а якщо досягнуто, то якою мірою. Відповідним чином, економічна політика та політика на ринку праці в Україні зосереджена на пом'якшенні впливу економічної кризи. Отже, існує потреба у продовженні моніторингу ринків зайнятості та праці – не лише враховуючи саму кризу, а й для оцінки дієвості політичних заходів у відповідь на кризу. Одним із таких дієвих заходів є продовження реформ у сфері оподаткування доходів населення та загальнообов'язкового державного соціального страхування, у тому числі пенсійного страхування та зайнятості.

¹⁶ Country Report Ukraine (London, Economist Intelligence Unit, May 2009).

2 Достатні заробітки та продуктивна зайнятість¹

1. Динаміка заробітної плати протягом усього раннього перехідного періоду 1990-х років характеризувалася надзвичайним падінням реальної заробітної плати, головним чином через гіперінфляцію та обмежувачу політику щодо зарплат і доходів.² Невиплата зарплати або затримки її виплати також стали поширеним явищем, яке ще більше руйнувало рівень життя звичайних працівників. З 2000 р. почався підйом зарплати й процес надолуження, що частково відображає глибину спаду, який мав місце до того. Підвищення реальної зарплати у цей період вражає: з 1999 р., коли середня (у постійних гривнях 2000 р.) заробітна плата впала до 228,2 гривень, вона за десять років, до 2009 р., виросла у реальному вимірі у 3,2 рази (до 726,3 грн., див. таблицю 2.). Це еквівалентно щорічному сукупному темпу зростання близько 12%. За даними Світового банку, збільшення зарплат стало результатом підвищення продуктивності праці, й «реальна заробітна плата зросла без збільшення собівартості виробництва та без шкоди для конкурентоспроможності українських товарів і послуг у світовій торгівлі».³

2. Поряд із збільшенням реальної зарплати частка зарплати у складі ВВП також відновилася й досягла у 2009 р. 49,4%, або дещо вище її рівня 1998 р. (див. Главу 11. Економічний та соціальний контекст гідної праці).

Водночас, спостерігалось поступове зростання мінімальної зарплати як у номінальному, так і у реальному вимірі. І хоча це допомогло годувальникам родин із найнижчою зарплатою, таке підвищення мінімальної зарплати не встигало за загальною динамікою зарплати, й відсоткове відношення мінімальної зарплати до середньої зарплати мало тенденцію до зниження останні дев'ять років з 41,7% – у 2000 р. до 29,5% у 2008 р. І тільки у 2009 р. та 1 півріччі 2010 р. спостерігається стрімке повернення цього показника на попередні позиції – 33,7 та 41,6% відповідно (див. таблицю 2.). Упродовж 2009 р. мінімальний рівень оплати праці у законодавчому порядку підвищився з 605 грн. до 744 грн., що на кінець року дорівнювало прожитковому мінімуму для працездатної особи. Проте порівняно з відповідними стандартами ЄС мінімальна заробітна плата в Україні була значно нижчою і становила 59 євро в середньому за рік. Для порівняння варто навести цей показник за законодавством окремих держав – членів ЄС, які віднесені Євростатом до третьої умовної категорії країн за рівнем мінімальної гарантованої заробітної плати у 2009 р.: у Болгарії – 123 євро, Румунії – 153, Литві – 232, Латвії – 254, Угорщині – 270, Естонії – 278, Польщі – 280, Словаччині – 296, Чехії – 306 євро⁴. Також слід зазначити, що європейська практика свідчить про достатність соціальних дій Уряду по відношенню до мінімальних заробітних плат лише тоді, коли показник відношення мінімальної

¹ Даниель Воен-Уайтхед (Daniel Vaughan-Whitehead), Програма МОП з умов праці та зайнятості (TRAVAIL), Департамент соціального захисту.

² The Ukrainian challenge: Reforming labour market and social policy, ILO-CEET, Central European University Press, 1995.

³ Ukraine: Poverty Update, Report No. 39887-UA (Washington, D.C., World Bank, June 2007), page 2.

⁴ «Заробітна плата та стан її виплати у 2009 р.», Держкомстат.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1 півріччя 2010
у поточних млн. грн.	5,166	6,519	6,401	4,928	2,657	2,548	2,232	1,111	960	806	669	1,189	1473.3
у постійних млн. грн. на кінець 2000 р.	8,125	8,358	6,401	4,402	2,355	2,147	1,725	0,756	0,599	0,446	0,296	0,453	
Рівень низької заробітної плати (нижче 2/3 медіанного рівня почасового заробітку)*			26,2	26,7	28,2	26,6	28,5	28,4	26,5	29,5	29,2	28,9	26,7**

Примітки:

¹ Оцінка світового Банку на основі відносної межі бідності (75% медіанного рівня витрат домогосподарств на споживання на 1 дорослого). Розбивки за статевою ознакою немає.

² Оцінка Світового банку на основі абсолютної межі бідності 1813 грн. на особу на рік, у цінах 2003 р.

³ Держкомстат, населення з середнім загальним доходом на 1 особу нижче прожиткового мінімуму. У 2000-2006 рр. як критерій диференціації застосовувався показник середніх загальних витрат на душу населення. Дані за 2000, 2004 та 2006-2008 рр. відносяться до 4 кварталу.

⁴ Дані про зарплату – Держкомстат; ІСЦ – МВФ, «Світовий економічний огляд», жовтень 2010 р.

⁵ Обраховано як зростання у % до аналогічного періоду попереднього року (Держкомстат).

⁶ Розраховуються згідно з методикою, затвердженою наказом Держкомстату від 07.06.2002 р. № 219. Темпи приросту реальної заробітної плати розраховані по відношенню до попереднього року (за 1 півріччя – до 1 півріччя попереднього року) та кореговані на відповідні ІСЦ.

⁷ База даних Мінпраці (Довідка про розміри мінімальних заробітних плат, починаючи з жовтня 1991 р., відповідно до законодавчих рішень та фактичного запровадження).

⁸ Держкомстат, таблиці «Заборгованість по зарплаті по регіонах» та «Заборгованість по зарплаті по регіонах у 2009 р.»; дані щодо ІСЦ на кінець періоду - МВФ, «Світовий економічний огляд», квітень 2009 р. Оскільки дані про заборгованість по зарплаті відносяться до 1 січня, то для перетворення поточних грн. на постійні було застосовано значення ІСЦ на 31 грудня попереднього року.

⁹ Гривневий еквівалент (1999-2005 рр. - \$4,3; 2005-2009 рр. - \$5) за ПКС, розрахованого Світовим Банком

* Відсутня статистика по чоловіках і жінках.

** Червень 2010 р.

Джерела:

Держкомстат, за даними ІДСД; МВФ, «Світовий економічний огляд», квітень 2009 р.; Світовий банк, «Бідність в Україні: оновлений звіт» (Звіт № 39887- UA).

зарплати до середньої зарплати перебуває у діапазоні від 50 до 60%.

Проблема заборгованості із заробітної плати, на жаль, в Україні до цього часу так і залишилася не вирішеною. Якщо завдяки сильному втручанню органів державної влади спостерігалось постійне щорічне скорочення такої заборгованості протягом десяти років з 6401 млн. грн. – на початку 1999 р. до 669 млн. грн. - на початку 2008 р., або майже у 10 разів, то, на жаль у 2008 р. і 2009 р. в ситуації розвитку світової фінансової кризи вона знову зросла у 2,2 рази - до 1473,3 млн. грн. станом на 1 січня 2010 р.

3. Підвищення зарплати, поєднане зі збільшенням соціальних виплат (перш за все пен-

сій), мало позитивний вплив на скорочення бідності. Використовуючи межу бідності, розраховану за мінімальними потребами у продовольчих та непродовольчих товарах і послугах⁵, Світовий банк відзначає, що, за його оцінкою, загальна кількість бідних скоротилася з 31,7% у 2001 р. до 7,9% у 2005 р. При цьому, межа бідності, використана в цих цілях, була вкрай низькою - 1813 гривень на особу на рік. Це еквівалентно лише 151 грн. на місяць і набагато менше, ніж прожитковий мінімум, установлений Верховною радою України. Якщо застосувати більш високу межу бідності, то рівні бідності, очевидно, підвищаться. Моніторинг

⁵ Ukraine: Poverty Update, Report No. 39887-UA (Washington, D.C., World Bank, June 2007), page 2.

показників бідності свідчить про покращення ситуації. Рівень бідності, визначений за відносним (національним) показником бідності (75% медіанних сукупних витрат у розрахунку на умовного дорослого), за останні чотири роки має тенденцію до зниження. Якщо в 2006 р. рівень бідності досяг рівня 28,1%, то в 2009 р. цей рівень знизився майже на 2 відсоткових пункти і становив 26,4%. При цьому, межа бідності за цей період зросла майже вдвічі з 430 грн. - у 2006 р. до 835 грн. - у 2009 р. За даними Держкомстату 21,4% населення у 2009 р. усе ще мало середньодушові загальні доходи у місяць нижче прожиткового мінімуму. Хоча це також велика частка населення, має місце значне покращення порівняно з 2002 р. (коли у такому становищі знаходилося 80% населення) та 2005 р. (коли 55% мали середньодушові сукупні витрати у місяць нижче прожиткового мінімуму).⁶

4. Тим не менш, ситуація залишалась складною навіть перед нинішньою економічною кризою. Незважаючи на поступове збільшення, мінімальна заробітна плата, як здається, не достатня для забезпечення мінімального рівня життя працівників та їхніх сімей. У 2009 р. 9,5 млн. осіб продовжували мати середньодушовий загальний дохід у місяць нижче прожиткового мінімуму. Мінімальна заробітна плата також залишалася на рівні нижче прожиткового мінімуму, що означає, що частка працюючих бідних в Україні, звичайно, залишалася значною. За даними Світового банку близько третини бідного населення працює, що дає можливість зробити висновок, що працюючі бідні залишаються в Україні тривожним явищем. Розрахунки ІДСД показують, що частка працюючих бідних, згідно з відносною межею бідності, застосовуваною в Україні, протягом усього десятиріччя залишалася на одному рівні - 21-22%. Зберігається також на високому рівні нерівність доходів найбільш та найменш забезпеченого населення. Спів-

відношення P90/P10 становило у 2000 р. 6,4, у 2006 р. 7,1, у 2009 р. -5,3 рази.⁷

5. Економічна криза 2008 - 2009 рр. загострила ситуацію (див. Главу 11. Економічний та соціальний контекст гідної праці). Уперше за сім років мінімальна заробітна плата не збільшилась відповідно до рівня інфляції за 2008 р. і не перевищила його, а фактично зменшилася в реальному вимірі на 1%. У результаті мінімальна заробітна плата ще більше знизилася порівняно з середньою зарплатою (до 29,5% середньої зарплати) та межею бідності (до 80%). Хоча у 2009 р. мінімальну зарплату знов збільшено (до 625 грн. - з 1 квітня й до 630 грн. - з 1 липня),⁸ це дозволило підняти мінімальну зарплату у реальному виразі лише на 7,2 грн., або тільки на 2,9% більше її рівня у 2007 р.

6. Середня заробітна плата у першій половині 2008 р. продовжувала зростати, але починаючи з липня 2008 р. у номінальному виразі залишається на одному рівні. Порівняно з попереднім роком реальна заробітна плата у 2008 р. зросла лише помірно (на 6,8%), а у 1 півріччі 2009 р. почала істотно падати - на 10,1%.⁹ Цей спад був особливо різким у сфері державного управління, де середня номінальна заробітна плата впала майже на третину за 4 квартал 2008 р. - 1 квартал 2009 р. (у рамках загального завдання щодо скорочення дефіциту фінансів для державного сектора).¹⁰ Водночас різко зросла кількість працівників, доходи яких зменшились через адміністративні відпустки або скорочений робочий час (див. глави 3. Гідна тривалість робочого часу та 6. Стабільність та впевненість у збереженні роботи). І хоча за результатами 2009 р. в економіці України зберігалася тенденція підвищення рівня оплати праці, проте

⁷ Держкомстат, м.Київ, 2010 р.

⁸ Див. Закон України «Про Державний бюджет України на 2009 рік».

⁹ Див. Держкомстат, таблиця «Показники реальної зарплати по регіонах за 2009 р.».

¹⁰ Див. Держкомстат, таблиця «Середня зарплата по видах економічної діяльності (щомісячна інформація), 2008 р.» [2009]. Середня номінальна зарплата у 4 кв. 2008 р. становила 3020 грн. (середнє за жовтень-грудень), а за 1 кв. 2009 р. - 2079 грн. (середнє за січень-березень).

⁶ У 2002-2006 рр. В якості критерію диференціації застосовувався показник «сукупні витрати» домогосподарства, з 2007 р. розрахунки ведуться по доходах домогосподарств.

Правовий індикатор 3. Установлена законом мінімальна заробітна плата

Закон, політика або інститути. Відповідне законодавство включає Закон України «Про оплату праці» (від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР) та Закон України «Про прожитковий мінімум» (від 15.07.1999 р. № 966-XIV, зі змінами). Відповідно до Закону України «Про оплату праці», розмір мінімальної заробітної плати встановлює Верховна Рада України за рекомендацією Кабінету Міністрів України, що базується на можливостях державного бюджету після відповідних консультацій з представниками національних профспілкових об'єднань та організацій роботодавців, як правило, раз на рік, під час прийняття Державного бюджету України. Мінімальна заробітна плата не може бути нижча за прожитковий мінімум. Мінімальна заробітна плата працівників конкретних галузей або підприємств може регулюватися колективними угодами та договорами та не може бути нижчою за встановлену законом. У випадку скрутного фінансового стану підприємства мінімальна заробітна плата може встановлюватися колективним договором у меншому розмірі, ніж установлена на національному рівні, але на період не більше шести місяців. Інформація щодо рівня мінімальної заробітної плати оприлюднюється у офіційних виданнях та засобах масової інформації. Інспекція праці перевіряє відповідність мінімальним вимогам щодо заробітної плати. У 2007-2010 рр. є намагання Уряду, посиляючись на зміни у чинному законодавстві, заперечити ведення колективних переговорів з цих питань для працівників бюджетної сфери.

Рівні мінімальної заробітної плати. Закон про Державний бюджет України зазвичай забезпечує поступове збільшення мінімальної заробітної плати протягом року. Наприклад, у січні 2009 р. рівень мінімальної заробітної плати становив 605 гривень на місяць, у січні 2010 р. – 869 гривень на місяць, а у грудні 2010 р. він збільшився до 922 гривень.

Ефективність застосування на практиці. Організація не має інформації.

Охоплення згідно з законодавством. Винятків не виявлено; Закон поширюється на всіх працівників, які перебувають у трудових відносинах на основі трудового договору з підприємствами, установами та організаціями усіх форм власності та господарювання, а також із фізичними особами.

Свідчення дієвості впровадження. Інформації не виявлено.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1970 р. про встановлення мінімальної заробітної плати (№ 131) ратифікована у 2006 р.

Джерела:

1. База даних NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=UKR) та національне законодавство (<http://portal.rada.gov.ua/control/en/index>).
2. База даних МОП Travail - мінімальна заробітна плата (http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.sectionReport1?p_lang=en&p_countries=UA&p_sc_id=1&p_year=2009&p_structure=1).
3. Звіт Уряду до Комітету експертів щодо Конвенції № 131 та коментарі Комітету експертів. (<http://webfusion.ilo.org/intranet/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0600&year=2009&type=R&conv=C131&lang=EN>).

його темпи порівняно з попереднім роком значно уповільнилися. Основною причиною цього явища було поглиблення наслідків фінансово-економічної кризи в країні. Середньомісячна номінальна заробітна плата штатного працівника підприємств, установ, організацій¹¹ порівняно з 2008 р. збільшилася на 5,5% і становила 1906 грн. Це найнижчий темп річного приросту за весь час проведення щомісячних державних статистичних спостережень зі статистики праці (з 1992 р.).

Слід зазначити, що приріст нарахувань за годину був майже удвічі вищим, ніж у середньому за місяць. Отже, на темпах приросту показника середньомісячної номінальної заробітної плати негативно відбилася збільшення у 2009 р. обсягів вимушеної неповної зайнятості та зниження ефективності використання робочого часу. Так, рівень повної зайнятості найманих працівників зменшився у цілому по економіці з 98,2% у 2008 р. до 94,7% у 2009 р., у промисловості відповідно – з 94,7% до 89,4%. Збільшилася порівняно з попереднім роком чисельність працівників, які з економічних причин були переведені на неповний робочий день (тиждень), у середньому по економіці - на 71,1%,

¹¹ Тут і надалі без урахування найманих працівників статистично малих підприємств і у фізичних осіб-підприємців.

у промисловості – на 50,4%. Більш ніж на половину зростає чисельність працівників, яким на період припинення виконання робіт надавалися відпустки без збереження заробітної плати. Упродовж 2009 р. кожен працівник у середньому відпрацював 1599 годин, що становило 83,4% фонду робочого часу, встановленого на підприємствах, проти 1687 годин та 86,8% у 2008 р.

Зростання заробітної плати у 2009 р. порівняно з 2008 р. було зафіксовано в усіх видах економічної діяльності. Темпи приросту коливалися у межах від 2,3% у лісовому господарстві та пов'язаних із ним послугах до 25,8% на водному транспорті. Виняток становили установи державного управління та будівництва, де було зафіксовано зменшення розмірів заробітної плати відповідно на 2,6% та 17,5%. Серед промислових видів діяльності зростання було в межах від 0,4% у металургійному виробництві та виробництві готових металевих виробів до 13,4% у виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води. Водночас на підприємствах із виробництва гумових та пластмасових виробів, хімічному виробництві, в обробленні деревини та виробів з деревини, крім меблів, виробництві машин та устаткування, іншої неметалевої мінеральної продукції, а також у виробництві транспортних засобів та устаткування зафіксовано зниження номінальної заробітної плати на 0,3–10,3%.

Продовжує спостерігатися міжгалузева диференціація у рівнях оплати праці. Найбільш оплачуваними в Україні у 2009 р. були працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, у яких розмір заробітної плати у 2–2,7 рази перевищив середній по економіці. Серед промислових видів діяльності на підприємствах із виробництва коксу, продуктів нафтопереробки та добуванні паливно-енергетичних корисних копалин рівень оплати праці в 1,5–1,6 рази перевищив середній по економіці та майже на половину – по промисловості. Разом із тим заробітна плата працюючих у закладах освіти та охорони здоров'я залишається

нижчою (відповідно на 15,5% та 31,4%) за середню по економіці. Це свідчить про низьку вартість робочої сили у видах діяльності, які забезпечують надання соціально важливих послуг.

Незважаючи на збереження динаміки зростання показника значно нижчою залишається заробітна плата працівників сільського господарства, рибальства та рибництва, готелів та ресторанів, а також виробництва текстилю, одягу, хутра, шкіри та виробів зі шкіри. Співвідношення рівня оплати праці в зазначених видах діяльності з середнім по економіці не перевищує 67%. Збільшується кількість працівників, оплата праці яких знаходиться в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Порівняно з 2008 р. їхня частка на кінець року в загальній чисельності зростає на третину. Водночас серед працівників, які повністю відпрацювали місячну норму робочого часу (7 млн. працюючих), цей показник становив відповідно 0,3 млн. осіб, або 4,2%. Загалом у половини працівників нарахована заробітна плата була меншою за середній рівень по країні.

7. В Україні останні 12 років зберігалася певна диспропорція в оплаті праці чоловіків і жінок. І якщо з 1998 р. спостерігалася поглиблення такої диспропорції (співвідношення заробітної плати жінок і чоловіків зменшилося з 74,2% – у 1998 р. до 68,6% – у 2003 і 2004 рр.), то починаючи з 2005 р. диспропорція поступово зменшується (показник співвідношення заробітних плат щорічно зростає і становив у 2009 р. та 1 півріччі 2010 р. 77,2 та 77,9% відповідно). У 2009 р. найбільша різниця у розмірах заробітної плати жінок та чоловіків зафіксована у добувній промисловості – 47%, а також у діяльності пошти та зв'язку, на підприємствах з надання комунальних та індивідуальних послуг, транспорту та зв'язку, де вона становила 32,7 – 40,6%.

8. Заборгованість із заробітної плати (яка з 2002 р. припинила зростати й зменшилась) із економічною кризою також відновились.

Загальна сума заборгованості у номінальному вимірі майже подвоїлась – з 669 млн. грн. на початку 2008 р. до майже 1189 млн. грн. на початку 2009 р.¹² На 1 січня 2010 р. заборгованість із заробітної плати сягнула позначки 1473 млн. грн.,¹³ що дорівнює майже 6,2% фонду оплати праці. Важливо зазначити, що така заборгованість із заробітної плати у 2009 р. вплинула не лише на збанкрутілі або недіючі підприємства, а й на ті, що залишаються економічно активними, на які припадає 65% загальної заборгованості у 2009 р. (порівняно з 64% у попередньому році).

9. Комбінований ефект зменшення зарплати, зростання частки працівників, які перебувають в адміністративних відпустках або працюють неповний робочий час, та збільшення заборгованості із заробітної плати, безперечно, зробив працівників більш уразливими та послабив їх переговорну позицію. Якщо ця тенденція збережеться, то її першим прямим наслідком буде зменшення купівельної спроможності працівників із відповідним негативним впливом на сукупний попит, загальне падіння споживання та вплив на обсяг виробництва. Другий ефект – переміщення дедалі більшої частки працюючого населення на рівень нижче прожиткового мінімуму або межі бідності, що автоматично призводить до радикального зростання відсоткової частки працюючих бідних.

10. У цьому контексті від органів влади будуть потрібні заходи у сфері політики заробітної плати, які дозволять витримати глобальну фінансово-економічну кризу. Було б важливо обговорити нинішні полі-

тичні орієнтири – головним чином, через меморандум із МВФ, щоб проаналізувати їхній очікуваний вплив на заробітну плату, перш за все у державному секторі, й на тих, хто отримує мінімальну зарплату. Також слід розглянути загальний вплив зарплати на діяльність підприємств і на їхню здатність платити зарплату в контексті обмежуючої кредитної політики. Хоча витрати на робочу силу й динаміка зарплати, здавалося б, не були значущими причинами рецесії, запропоновані реформи для протидії економічній кризі, як здається, створюють важкий тягар для зарплат у державному секторі, пенсій та мінімальної зарплати.

11. В умовах нинішньої кризи підтримання купівельної спроможності працівників могло б мати позитивний вплив на економічне відновлення. Такій політиці у галузі зарплати можна було б сприяти посиленням процесу тристоронніх консультацій стосовно політики у галузі зарплати й доходів. Водночас, терміново необхідно захистити тих, хто найбільш уразливий перед впливом кризи, тобто тих, хто отримує найменшу зарплату. Підвищення мінімальної зарплати могло б бути засобом для досягнення цієї мети, а досягти консенсусу з цього питання можна було б за допомогою тристороннього діалогу. Слід також адекватно й невідкладно вирішувати проблеми заборгованості по зарплаті, чітко визначивши причини цього явища та сформувавши перелік відповідних політичних рекомендацій. Нарешті, політику в галузі зарплати слід також розглядати у більш загальному контексті, у зв'язку з динамікою ринку праці та реформами політики оподаткування.

¹² Див. Держкомстат, таблиця «Заборгованість по зарплаті по регіонах». Збільшення у реальному вимірі – приблизно 45%.

¹³ Див. Держкомстат, таблиця «Заборгованість по зарплаті по регіонах у 2009 р.».

3 Гідна тривалість робочого часу¹

1. Належна тривалість робочого часу – одне з головних питань, що хвилюють працівників, і регулювання робочого часу завжди було важливим аспектом покращення загальних умов праці. Робочий час є предметом першої міжнародної конвенції, прийнятої державами-членами МОП, а саме, Конвенції №1 1919 р. про робочий час у промисловості, якою був установлений загальний ліміт у шість робочих днів і вісім годин на день. Хоча Україна не ратифікувала цю конвенцію, країна прийняла законодавство щодо регулювання робочого часу (див. Правовий індикатор 4. Максимальна тривалість робочого часу). У цьому розділі розглянута ситуація, що існує в Україні стосовно наднормованої тривалості робочого часу та працівників, які перебували в умовах вимушеної неповної зайнятості. Водночас слід розглядати питання гідної тривалості робочого часу з точки зору надання можливостей з боку роботодавця щодо більш гнучких графіків організації праці та надання вільного часу для виконання сімейних обов'язків, навчання чи можливостей вторинної зайнятості, можливість працювати за бажанням працівника не повний робочий день чи тиждень.

2. Установлена законом тривалість робочого тижня в Україні – 40 годин. Дані, зібрані Держкомстатом за результатами обстежень робочої сили показують, що частка зайнятих осіб, які працюють продовжений робочий день (понад 40 годин на тиждень) залишалася у період 1999 - 2003 рр. відносно стабільною, приблизно 9%. У 2004 р. цей

показник коливався близько 13%, а у 2009 р. склав 11%. Протягом усього періоду (1999 - 2009 рр.) ця частка була значно більшою серед чоловіків, ніж серед жінок, а у 2009 р. ці показники відрізнялися в 1,7 рази (відповідно 13,7 і 8,2%).

3. Частка осіб, які працюють понад 48 годин (цей ліміт установлений у вищезгаданій Конвенції), демонструвала дещо іншу тенденцію (див. табл. 3). У період 1999 - 2003 рр. вона залишалася стабільною на порівняно низькому рівні, близько 4%, і підвищилася до 6,9%, у 2004 р. З того часу цей показник почав помірно знижуватися і у 2009 р. упав до 4,1%

4. Коли розбити ці дані за статевою ознакою, вони показують стійкі гендерні відмінності: протягом усього періоду: чоловіки працюють понад встановлену тривалість робочого часу удвічі частіше, ніж жінки. Якщо ж диференціювати ці дані також за віком, то ми побачимо, що чоловіки (віком 40 - 49 років) складають найбільшу за кількістю групу осіб, які працюють понад встановлену тривалість робочого часу, а потім ідуть чоловіки вікової групи 35-39 років. Водночас, жінки (віком 50-59 років) займають друге місце за кількістю жінок, що працюють понад встановлену тривалість робочого часу, а на першому стоять жінки вікової групи 40-49 років.

5. Аналіз складу осіб, які працювали понад встановлену тривалість робочого часу, за статусом зайнятості показав, що переважно більшість серед них складала наймані працівники (79,9% у 2009 р.), за якими йшли

¹ Ігор Чернишов, Департамент статистики МОП.

Правовий індикатор 4. Максимальна тривалість робочого часу

Закон, політика або інститути. Тривалість робочого часу в Україні регулює КЗпП (від 10.12.1971 р. № 322-VIII, зі змінами). Необхідно зауважити, що існує розроблений проект Трудового кодексу України.

Допустима тривалість робочого часу. Нормальна тривалість робочого часу не може перевищувати 40 годин на тиждень. Скорочену тривалість робочого часу встановлено для молодших працівників (наприклад: тривалість робочого часу не може перевищувати 36 годин на тиждень для працівників віком від 16 до 18 років і половину цього часу, якщо працівник вчиться). Підприємства можуть установлювати коротший робочий тиждень чи робочий день на підставі колективного договору. Збільшення тривалості робочого часу за домовленістю не може перевищувати 4 годин на 48 годин роботи або 120 годин на рік.

Ефективність застосування на практиці. Організація не має інформації.

Сфера дії законодавства. КЗпП поширюється на працівників усіх підприємств незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузі економіки. Він також поширюється на осіб, які працюють у інших осіб за трудовим договором. Трудові відносини у кооперативах, колективних сільських та фермерських господарствах, підприємствах з іноземними інвестиціями врегульовано спеціальними правовими актами.

Охоплення на практиці. Організація не має інформації.

Ратифікація Конвенцій МОП: Конвенція 1919 р. про робочий час у промисловості (№ 1) та Конвенція 1930р. про робочий час у торгівлі та офісах (№ 30) не ратифіковані. Конвенція 1935 р. про скорочення робочого часу до 40 годин на тиждень (№ 47) ратифікована у 1956 р., Конвенція 1921 р. про щотижневий відпочинок у промисловості (№ 14) і Конвенція 1957 р. про щотижневий відпочинок у торгівлі та установах (№ 106) ратифіковані у 1968 р.

Джерела:

Національне законодавство у системі NATLEX. (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=UKR).

самозайняті особи без урахування осіб, зайнятих у особистому селянському господарстві (16,5%). Більшість працівників, які працюють понад встановлену тривалість робочого часу, припадає на кілька видів економічної діяльності. У 2009 р. це були оптова й роздрібна торгівля, ремонт автомобілів, рухомого майна та побутових приладів; готельно-ресторанний бізнес (324,8 тис. працівників); потім будівництво (124,7 тис. працівників) і сільське господарство (71,2 тис. працівників). За період 1999 - 2009 рр. кількість працівників у будівництві, які працювали надлишковий час, зросла майже вдвічі; істотне збільшення мало місце також у діяльності транспорту та зв'язку. Найважливіша причина роботи понад встановлену норму робочого часу полягала у бажанні працівників збільшити заробітки.

6. У той час, коли деякі працівники працюють понад установлену законом норму робочого часу, іншим не вистачає обсягу роботи. Це явище часто пов'язують з неповною зайнятістю. В Україні інформацію

збирають на підприємствах щодо працівників, які перебувають у стані вимушеної неповної зайнятості, тобто які могли працювати повний час, але за ініціативою роботодавця працювали неповний робочий день. У 1995 - 2009 рр. динаміка частки працівників, які працювали неповний робочий день, демонструвала два значні періоди підйому: коли мали місце серйозні проблеми в українській економіці, що досягли кульмінації наприкінці 1990-х років, і зовсім нещодавно, під час нинішньої фінансово-економічної кризи (див. Главу 11. Соціальний та економічний контекст гідної праці).

7. Таким чином, частка осіб, які перебували у стані неповної зайнятості, у кількості штатних працівників, виключаючи працюючих на статистично-малих підприємствах та у фізичних осіб-підприємців, за період 1995 - 1997 рр. зросла втричі й продовжувала збільшуватися до 1999 р., коли вона сягнула позначки 17,6%. На початку 2000 р. цей показник почав падати, а у 2007 р. досяг історичного мінімуму 4,4%. Проте, у 2008 р.

Табл. 3. Гідна тривалість робочого часу

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1 півріччя 2010
Надурочний робочий час (понад 48 годин на тиждень)¹	–	4,0	3,5	3,9	3,7	4,1	6,9*	6,3	6,0	5,7	5,7	4,1	–
чоловіки	–	5,3	4,4	4,9	4,8	5,4	8,6*	8,4	8,2	8,0	7,9	5,4	–
жінки	–	2,8	2,5	2,8	2,6	2,9	5,2*	4,0	3,6	3,2	3,2	2,7	–
Працівники, які працюють на умовах скороченого робочого часу, % від загальної чисельності зареєстрованих працюючих²	17,5	17,6	13,3	13,3	12,4	11,3	8,8	7,4	5,4	4,4	10,6	19,4	12,3

Примітки:

¹ Дані за 1999-2003 рр. були перераховані відповідно до демографічної структури населення, отриманої в ході Всеукраїнського перепису населення 2001 р. За 1998 р. зазначена інформація не перераховувалася.

² Працівники, які перебували у стані вимушеної неповної зайнятості (могли працювати повний робочий час, але працювали на умовах скороченого робочого часу за ініціативою роботодавця). Інформація про «вимушену неповну зайнятість» отримана від підприємств.*

* У 1999-2003 рр. вибіркові обстеження з питань економічної активності проводились щокварталу, а з 2004 р. – щомісяця.

Джерела:

Держкомстат, на основі обстеження домогосподарств щодо економічної активності населення в Україні та обстеження підприємств.

він підскочив до 10,6%, а у 2009 р. він продовжив підвищення до 19,4%. Інакше кажучи, у той період практично кожний п'ятий найманний працівник в Україні працював менше часу, ніж він хотів би працювати.

У 2009 р. збільшилася порівняно з попереднім роком кількість працівників, які з економічних причин були переведені на неповний робочий день (тиждень), у середньому по економіці на 71,1%, у промисловості – на 50,4%. Упродовж 2009 р. кожен працівник у середньому відпрацював 1599 годин, що становило 83,4% фонду робочого часу, встановленого на підприємствах, проти 1687 годин та 86,8% у 2008 р. Більш ніж на половину зросла кількість працівників, яким на період припинення виконання робіт надавалися відпустки без збереження заробітної плати. Найвагомніше зростання кількості таких працівників відбулося на підприємствах промисловості, будівництва, у закладах освіти і торгівлі. Кількість працюючих у режимі скороченого робочого дня (тижня) у 2009 р. порівняно з попереднім роком зросла в 1,7 рази, або на 857,5 тис. осіб, і становила 2063,3 тис. осіб (19,4% середньооблікової кількості штатних працівників). Основними

видами діяльності, в яких відбулося значне зростання кількості таких працівників, були промисловість (на 331,4 тис. осіб), транспорт та зв'язок (на 171,1 тис. осіб), торгівля (на 99,2 тис. осіб) та будівництво (на 64,9 тис. осіб). Але вже у серпні 2010 р. у режимі неповного робочого дня (тижня) працювало 530,9 тис. осіб, або 5% чисельності штатних працівників, проти 1 млн. осіб у серпні 2009 р. або майже у двічі менше. Тобто показники зайнятості на ринку праці в Україні поступово стабілізуються.² Слід зазначити, що наприкінці 2009 р. та у 2010 р. намітилися певні тенденції щодо розширення попиту на робочу силу, тому показник відносної чисельності працівників, що перебували у стані вимушеної неповної зайнятості знову почав скорочуватися і становив у 1 півріччі 2010 р. 12,3%.

8. Аналіз цього виміру гідної праці призвів до наступних висновків. У період 2004 – 2009 рр. в Україні був досягнутий певний прогрес у покращенні умов праці, спрямований

² За оцінками експертів стабілізація показників ринку праці на рівні докризових показників може бути досягнута у 2012 р.

Правовий індикатор 5. Щорічна оплачувана відпустка

Закон, політика або інститути. КЗпП (від 10.12.1971 р. № 322-VIII, зі змінами) та Закон «Про відпустки» (від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР, зі змінами) регулюють правовідносини щодо щорічної відпустки.

Тривалість відпустки. Окрім національних свят, працівники мають право на, як мінімум, 24 календарних дні оплачуваної відпустки (31 день, якщо працівник молодший 18 років). Деякі категорії працівників мають право на довшу тривалість оплачуваної щорічної відпустки (працівники у гірничо-видобувній промисловості, лісовому господарстві, керівники у закладах освіти, інваліди).

Ефективність застосування на практиці. Організація не має інформації.

Сфера дії законодавства. КЗпП поширюється на працівників усіх підприємств незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузі економіки. Він також поширюється на осіб, які працюють у інших осіб за трудовим договором та іноземців і осіб без громадянства, які працюють в Україні.

Охоплення на практиці. Організація не має інформації.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція щодо оплачуваних відпусток (зі змінами) 1970 р. (№ 132) ратифікована у 2001 р.

Джерела:

Національне законодавство у системі NATLEX. (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=UKR).

на зменшення частки осіб, які працюють понад норму робочого часу. У 2009 р. найбільш уразливою групою були групи чоловіків середнього працездатного віку (40 - 49 і 35 - 39 років) і другою за чисельністю - групи жінок середнього працездатного віку, перед та пенсійного віку (40 - 49 і 50 -59 років), що безперечно свідчить про падіння рівня доходів та необхідність виходу багатьох сімей з «кредитної пастки» банків та кредитних спілок, в яку багато з них потрапили у зв'язку з фінансовою кризою. Кількість найманих працівників, працюючих понад встановлену тривалість робочого часу, значно перевищувала аналогічний показник серед самозайнятих осіб.

9. Найбільша частка осіб, працюючих понад встановлену норму робочого часу, була виявлена в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автомобілів, рухомого майна та побутових приладів, готельно-ресторанному бізнесі та будівництві. У той

час, коли стосовно першої з цих груп мав місце певний прогрес із точки зору покращення умов праці, особи, зайняті у будівництві, продовжували потерпати від значного обсягу понаднормової роботи. За період 1999 - 2007 рр. був досягнутий істотний прогрес у скороченні кількості осіб, які перебували у стані неповної зайнятості. Проте, у 2008 р. економіка України, вражена світовою фінансовою кризою, почала давати значний збій, і частка цих осіб за рік збільшилась майже у 2,5 рази, а у 2009 р.- ще майже у 2 рази. Підсумовуючи, слід зазначити: незважаючи на загальний прогрес, досягнутий у цьому вимірі гідної праці, Україна має продовжити здійснення ряду заходів, спрямованих на зменшення кількості осіб, працюючих понад встановлену норму робочого часу через економічні причини та скорочення числа випадків, що призводять до вимушеної неповної зайнятості працюючих, зокрема простоїв підприємств з економічних причин та неоплачуваних відпусток.

4 Поєднання трудових та сімейних обов'язків й особистого життя¹

1. Забезпечення працівникам можливості поєднувати роботу з сімейними обов'язками та прагненнями щодо їхнього особистого життя – важливий елемент Програми гідної праці, і Уряд України працює в напрямі повномасштабного впровадження національного законодавства, яке було прийнято з цією метою. Країна ратифікувала Конвенцію МОП №103 від 1952 р. про охорону материнства (переглянуту) та Конвенцію МОП № 156 від 1981 р. про працівників з сімейними обов'язками, але не ратифікувала нову Конвенцію МОП № 183 від 2000 р. про охорону материнства (див. правові індикатори 6. Відпустка і допомога по вагітності та пологах й 7. Батьківська відпустка по догляду за дитиною). У своєму прямому запиті Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій зазначив, що розроблено проєкт державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на 2006-2010 рр., яка передбачає, зокрема, заходи, спрямовані на створення чоловікам і жінкам рівних умов для поєднання роботи та сімейних обов'язків.² Цьому також значною мірою сприятиме прийняття Верховною Радою України нового Трудового кодексу України.³

2. Відносна чисельність працівників, які знаходились у відпустках по догляду за

дитиною до досягнення нею віку встановленого чинним законодавством, за останні дванадцять років становила 3,4% чисельності штатних працівників. При цьому спостерігалися коливання цього показника, зокрема його різке зменшення з 4% - у 1998 р. до 2,9% - у 2001 р. та поступове зростання у наступні роки до 4,2% - у 2009 р. Однак загальна чисельність таких працівників почала знову зростати тільки з 2005 р. (після її найменшого показника 354,5 тис. працівників – у 2004 р.) і ще не досягла у 2009 р. (448,9 тис. працівників) показника 1998 р. (587 тис. працівників), або поки що залишається менше його на 23,5%.

3. Нинішні виклики стали очевидними з вибіркового обстеження населення з питань гідної праці, яке було проведено Держкомстатом у 2003 р. Приблизно 60,3% жінок і 63,5% чоловіків працездатного віку заявили, що їм легко чи відносно легко поєднувати роботу з сімейним життям. Водночас багато респондентів (майже 28% жінок і понад 24% чоловіків) заявили, що це відносно складно, а приблизно кожний десятий респондент сказав, що поєднувати роботу з сімейним життям йому дуже складно або неможливо. Батькам дітей дошкільного віку набагато складніше поєднувати роботу з сімейними обов'язками. Близько половини цих респондентів заявили, що це відносно складно, складно чи неможливо. Не дивно, що ця частка більша серед жінок, які історично виконують широке коло сімейних обов'язків. Оцінки складності поєднання роботи та сімейних обов'язків варіюються залежно від віку працівників: най-

¹ Валерія Нестеренко, Департамент зведеної політики МОП.

² КЕЗКР: індивідуальний прямий запит стосовно Конвенції 1981 р. про працівників з сімейними обов'язками (№ 156), Україна (ратифікація – 2000 р.), поданий у 2008 р.

³ Ймовірно, що проєкт Трудового кодексу України може бути розглянуто у другому читанні та прийнято Верховною Радою України у квітні 2011 р.

більшу частку оптимістичних відповідей («легко» та «відносно легко») дали групи наймолодшого віку; зі збільшенням віку поєднання роботи з сімейними обов'язками стає складнішим, тому що це – етап у житті, коли коло обов'язків на роботі зростає, а для багатьох працівників це співпадає зі створенням сім'ї. Найбільш складний етап, як правило, - від 25 до 40 років; коли діти виростають і стають більш незалежними, узгоджувати трудове та сімейне життя, як правило, знов стає легше.

4. У сім'ях із малими дітьми один із батьків може залишатися вдома, зберігаючи місце роботи, тому що закон гарантує забезпечення роботою до досягнення дитиною певного віку (3 років або, якщо дитина потребує догляду згідно з медичним висновком лікарсько-консультативної комісії – 6 років). Хоча матері здебільшого користуються цим положенням, є й такі, котрі працюють повний робочий день на додаток до своїх обов'язків щодо догляду за дитиною. Дослідження показують, що працюючі матері з дітьми дошкільного віку не працюють менше часу, ніж жінки без дітей, а десь 14% з них фактично працюють продовжений робочий час (тобто більше 40 годин на тиждень, передбачених національним законодавством) (див. також Розділ 3. Гідна тривалість робочого часу й Правовий індикатор 4. Максимальна тривалість робочого часу).⁴ Рішення про надання працівникам з сімейними обов'язками можливості працювати неповний робочий день може прийматися роботодавцем у відношенні осіб, що мають дітей віком до 14 років (або старших дітей-інвалідів). Особи, які працюють неповний робочий день, отримують платню за відпрацьований час (тобто їхня чиста заробітна плата менша), але користуються всіма пільгами та правами штатних працівників, зайнятих повний робочий день.⁵

⁴ Дані відносяться до 2003 р., див. Держкомстат, Витяг із стислого огляду результатів опитування населення, проведеного органами державної статистики у вересні 2003 р. щодо суб'єктивної оцінки окремих аспектів трудового життя у контексті гідної праці.

⁵ Стаття 56 КЗпП.

5. Відносна чисельність жінок-працівниць, які знаходились у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами різко зменшилася з 0,9% - у 1998 р. до 0,6% чисельності штатних працівників – у 2000 р. і після цього останні десять років є більш – менш стабільною в діапазоні 0,5 – 0,6%. Водночас загальна чисельність таких працівниць із року в рік (крім 2007 і 2008 рр.) неухильно зменшується. Так, якщо у 1998 р. чисельність жінок-працівниць, які знаходились у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, становила 134,8 тисяч, то у 2009 р. – 58,9 тисяч, або на 56,3% менше. Незначне зростання числа таких працівниць, що спостерігалось у 2007 р. (+0,8 тис. чи 1,3%) та у 2008 р. (+5,8 тис. чи 9,2%) скоріш за все пояснюється зростанням довіри молодих сімей до здійснюваних з початку 2005 р. урядових заходів на підтримку сімей та стимулювання народжуваності в Україні. На жаль цю динаміку надалі було втрачено через фінансово-економічну кризу, що похитнула сподівання молодих сімей та позиції молодих працівниць на ринку праці.

6. За міжнародними стандартами українське законодавство надає жінкам широкі права щодо відпустки по вагітності та пологах. Представивши медичний висновок, жінки отримують оплачувану відпустку по вагітності та пологах загальною тривалістю 126 днів (18 тижнів). Це відповідає Рекомендації МОП № 191 від 2000 р. про охорону материнства, хоча Україна її не підписала (див. також Правовий індикатор 6. Відпустка і допомога по вагітності та пологах). Жінки мають право повернутися на ту саму роботу після закінчення відпустки по вагітності та пологах. Передбачена також гарантована батьківська відпустка для обох батьків.⁶ На прохання батька чи матері йому чи їй може бути надана відпустка по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також виплачується допомога за рахунок коштів державного бюджету. Роботодавець може вирішити надати тривалішу відпустку зі збереженням або без збереження заробітної плати. Таку відпустку може також брати дідусь, бабуся чи

⁶ Див. Програму МОП IFP-SES, <http://www.ilo.org/public/english/protection/ses/info/database/ukraine.htm>

інші родичі, які доглядають за дитиною (див. також Правовий індикатор 7. Батьківська відпустка по догляду за дитиною).

7. Український Уряд виділяє значні кошти на виплату допомоги по вагітності та пологах за рахунок державного бюджету та ФСТВП. Так, обсяг коштів для виплати допомоги по вагітності та пологах застрахованим особам в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування тимчасової втрати працездатності збільшився у 4,9 рази - з 9,2% (307,3 млн. грн.) загальних видатків Фонду у 2004 р. до 19,9% (1 493,5 млн. грн.) - у 2009 р.⁷ Бюджетні видатки у 2009 р. на надання допомоги по вагітності та пологах для незастрахованих жінок в системі загальнообов'язкового державного страхування склали 204,7 млн. грн., що в 2,5 рази більше ніж у 2004 р. (82,8 млн.грн.).

Право на допомогу у зв'язку з вагітністю та пологами мають вагітні жінки як застраховані, так і не застраховані в системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Допомога по вагітності та пологах для працюючих жінок виплачується за 126 днів за ставкою 100% попереднього заробітку (див. Правовий індикатор 6. Відпустка і допомога по вагітності та пологах). Виплата здійснюється роботодавцем, коли працівниця подасть усі необхідні документи. Потім роботодавцеві ці витрати відшкодовує ФСТВП (відносно застрахованих осіб). Проте, враховуючи практичні проблеми, зрозуміло, що не багато роботодавців можуть дотримуватися норм і правил, установлених Кабінетом Міністрів України, й здійснювати оплату на другий день після подання заяви. Беручи до уваги те, що роботодавець знає, що для отримання відшкодування знадобиться тривалий час, у роботодавців є стимул для затримання виплати грошової допомоги по вагітності та пологах (особливо у приватному секторі). Більше того, законодавство не передбачає жодних санкцій за затримку виплати. Допомога жінкам з числа військовослужбовців виплачу-

ється у розмірі 100% грошового забезпечення за місцем основної роботи (служби) жінки.

Органи праці та соціального захисту населення виплачують допомогу по вагітності та пологах: жінкам, звільненим з роботи у зв'язку з ліквідацією підприємства, установи та організації у розмірі 100% середньомісячного доходу; жінкам, зареєстрованим у центрі зайнятості як безробітні, – 100% мінімального розміру допомоги по безробіттю; аспіранткам, докторанткам, клінічним ординаторам, студенткам вищих навчальних закладів I-IV рівня акредитації та професійно-технічних навчальних закладів – 100% місячної стипендії; непрацюючим жінкам – 25% розміру прожиткового мінімуму, встановленого законом для працездатної особи, з розрахунку на місяць.

8. Законодавство може опосередковано створювати антистимул щодо прийняття на роботу жінок віком 22-30 років, тому що роботодавець обґрунтовано очікує, що жінки цієї вікової групи, скоріш за все, вийдуть заміж і народять дітей (середній вік жінки при народженні дитини в Україні – 25,5 років).⁸ Більше того, оскільки жінки несуть основну відповідальність за догляд за дитиною після відпустки по догляду за дитиною, роботодавцеві доведеться шукати тимчасову заміну молодій матері, поки вона перебуватиме у відпустці по догляду за дитиною. Через цю причину у роботодавців є стимул до того, щоб приймати на роботу чоловіків або жінок старшого віку, чий діти вже виростили.

9. Забезпечення догляду за дитиною є ще одним вирішальним фактором для того, щоб дозволяти працюючим батькам, зокрема жінкам, поєднувати роботу з доглядом за дітьми. У 2004 р. Комітет експертів висловив стурбованість щодо погіршення ситуації у державних дитячих закладах і службах та закладах для сімей в Україні, особливо у сільських районах, і привернув увагу до негативного впливу на ситуацію із зайнятістю працівників із сімейними обов'язками, зокрема жінок із сімейними

⁷ Дані про виконання бюджетів ФСТВП за 2004-2009 рр.

⁸ Щорічник Євростату за 2006-2007 рр.

Правовий індикатор 6. Відпустка і допомога по вагітності та пологах

Закон, політика або інститути: Відповідне законодавство включає КЗпП (від 10.12.1971 р. № 322-VIII, зі змінами), Закон України «Про державну допомогу сім'ям з дітьми» (від 21.11.1992 р. № 2811-XII), Закон України «Про відпустки» (від 15.11.1996 р. № 504/96-ВР), Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням» (від 18.01.2001 р. № 2240-III). Мінпраці, Мінфін і ФСТВП забезпечують загальний нагляд за виконанням програми виплати грошової допомоги. МОЗ та управління охорони здоров'я органів місцевого самоврядування забезпечують загальний контроль і координують надання медичної допомоги.

Допомога (розмір і тривалість). Працюючі жінки мають право на оплачувану відпустку у зв'язку з вагітністю та пологами тривалістю у 126 днів (70 днів до очікуваної дати народження дитини та 56 днів після неї (у випадку ускладнених або багатоплідних пологів – 70 днів) та грошову допомогу розміром 100% їхнього середньомісячного заробітку. Для жінок, які перебувають у відпустці для отримання освіти або проходження навчання: 100% стипендії. Для жінок, зареєстрованих як безробітні протягом мінімум 10 місяців: 100% мінімального розміру допомоги по безробіттю; для жінок військовослужбовців: 100% грошового забезпечення. Допомога для непрацюючих жінок та жінок, що не беруть участь у системі загальнодержавного соціального страхування становить 25% розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи.

Фінансування. Грошова допомога (як допомога по хворобі, так і допомога по вагітності та пологах): внески застрахованих осіб (від 0,25 до 0,5% доходу) та роботодавців (2,5% фонду заробітної плати). Самозайняті особи: 3% задекларованого доходу. Надходження на медичну допомогу з державного бюджету збільшилося до 7,4% від усіх соціальних витрат у 2007 р.

Ефективність застосування на практиці. У звіті до Комітету експертів щодо Конвенції № 156 Уряд повідомив, що багато молодих жінок відмовляються від соціальної допомоги і продовжують працювати.

Сфера дії законодавства. Працюючі жінки, в тому числі жінки, які перебувають у відпустці для отримання освіти або проходження навчання; безробітні жінки, звільнені в результаті ліквідації підприємств; зареєстровані безробітні жінки; дружини військовослужбовців.

Охоплення працівників на практиці. Грошова допомога: працюючі жінки, в тому числі жінки, які перебувають у відпустці для отримання освіти або проходження навчання; безробітні жінки, звільнені в результаті ліквідації підприємств; зареєстровані безробітні жінки; дружини військовослужбовців. Медична допомога: всі особи, які проживають в Україні.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1952 р. про охорону материнства (переглянута) (№ 103) ратифікована у 1956 р. Конвенція 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№ 102) та Конвенція 2000 р. про охорону материнства (№ 183) не ратифіковані.

Джерела:

1. База даних МАСЗ, доповнена даними доповіді «Соціальна безпека у світі» (Адміністрація соціального забезпечення США, вересень 2008 р.).
2. Звіт Уряду до Комітету експертів щодо Конвенції № 103.
3. База даних NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=UKR).

обов'язками.⁹ Нещодавно Комітет зазначив, що у сільській місцевості 8832* дошкільних закладів порівняно з 6676* у містах, а охоплення дошкільною освітою в останні роки покращилось.¹⁰ Частка дітей, охоплених

дошкільною освітою (дітей, які відвідують дитсадок), зросла з 39% всіх дітей у 1999 р. до 56% всіх дітей дошкільного віку у 2009 р. (див. табл. 4). Проте за даними Держкомстату, сільські райони досі не повністю охоплені послугами дошкільних дитячих закладів, і в цих районах у дитсадки ходить близько 33% дітей дошкільного віку.

10. Труднощі у поєднанні роботи та сімейних обов'язків також можуть бути значною та дедалі важливішою причиною того, що працівники залишаються без роботи. Дані

⁹ КЕЗКР: індивідуальний прямиий запит стосовно Конвенції 1981 р. про працівників з сімейними обов'язками (№ 156), конвенція ратифікована в Україні у 2000 р., відповідь на прямиий запит подана у 2004 р.

¹⁰ КЕЗКР: індивідуальний прямиий запит стосовно Конвенції 1981 р. про працівників з сімейними обов'язками (№ 156), конвенція ратифікована в Україні у 2000 р., відповідь на прямиий запит подана у 2008 р.

* Уточнення Держкомстату, жовтень 2010 р.

Правовий індикатор 7. Батьківська відпустка по догляду за дитиною

Закон, політика або інститути: Відповідне законодавство включає КЗпП (від 10.12.1971 р. № 322-VIII, зі змінами), та Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (від 08.09.2005 р. № 2866-IV, зі змінами). Згідно зі звітом Уряду щодо застосування Конвенції № 156 було розроблено проєкт Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період 2006 - 2010 рр., що, поміж іншого, передбачає заходи для створення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних і сімейних обов'язків.

Допомога (розмір і тривалість). Згідно із Законом 2006 р. роботодавець зобов'язаний забезпечити чоловіків та жінок можливістю поєднувати професійні і сімейні обов'язки. Родич дитини має право на відпустку по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку (або шестирічного віку за пред'явленням медичної довідки) і має право на 50% мінімальної заробітної плати та середній сукупний місячний дохід сім'ї на особу за попередні шість місяців. Особа, що перебуває у відпустці для догляду за дитиною, може працювати на умовах неповного робочого часу або вдома. У випадку усиновлення дитини одному з батьків, які усиновили дитину віком старше трьох років, надається одноразова оплачувана відпустка тривалістю 56 календарних днів (70 календарних днів - при усиновленні двох і більше дітей).

Ефективність застосування на практиці. Організація не має інформації.

Сфера дії законодавства. КЗпП поширюється на працівників усіх підприємств незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузі економіки. Він також поширюється на осіб, які працюють в інших осіб за трудовим договором.

Охоплення працівників на практиці. Організація не має інформації.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція щодо працівників із сімейними обов'язками 1981 р. (№ 156) ратифікована у 2000 р.

Джерела:

1. Національне законодавство (див. Базу даних NATLEX (http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.country?p_lang=en&p_country=UKR).
2. Звіт Уряду до Комітету експертів та коментарі Комітету експертів щодо Конвенції № 156 (<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0600&year=2007&type=O&conv=C156&lang=EN> and <http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/appl-displaycomment.cfm?hdroff=1&ctry=0600&year=2007&type=R&conv=C156&lang=EN>).

Держкомстату показують, що частка неактивного населення, яке не шукає роботу через наявність сімейних обов'язків (тобто догляду за дітьми та іншими членами сім'ї), істотно збільшилась – з 6,2% у 1999 р. до 16,4% у 2009 р. (див. табл. 4.). Ці дані підтверджують, що сильніше за все це впливає на участь жінок у ринку праці: для них значення цього показника зросло з 9,3% у 1999 р. до 22,5% у 2009 р. Незважаючи на істотне підвищення для чоловіків – з 1,6% загальної чисельності неактивного населення чоловічої статі у 1999 р. до 7,1% у 2009 р. – частка чоловіків залишилась набагато меншою, ніж відповідна частка жінок. Загальна кількість осіб, які залишались неактивними, збільшилась з 852,3 тис. - у 1999 р. (765,9 тис. жінок і 86,4 тис. чоловіків) до 2154,7 тис. - у 2009 р. (1769,8 тис. жінок і 384,9 тис. чоловіків). Знов-таки, ці цифри демонструють великі гендерні диспропорції.

11. Однією з головних причини такого явища є підвищення розмірів сімейних допомог, які зростають відповідно до розміру прожиткового мінімуму. **Перша складова** – це державна допомога у разі народження дитини, яка надається Урядом з метою подолання демографічної кризи та створення належних умов для здорового розвитку дитини. Сумарні видатки¹¹ на цей вид допомог у рік їх запровадження 2005 р. (1526,8 млн. грн.) перевищили видатки попереднього 2004 р. (225,7 млн. грн.) у 6,8 рази і продовжували щорічне зростання. У 2009 р. вони вже становили 8426,1 млн. грн., що у 5,5 рази більше зазначених видатків 2005 р. Допомога виплачується одному

¹¹ До 2007 р. фінансування здійснювалось за рахунок коштів ФСТВП та державного бюджету. Починаючи з 2007 р. зазначені видатки повністю фінансуються з державного бюджету через органи праці та соціального захисту населення.

Табл.4. Поєднання трудових та сімейних обов'язків й особистого життя

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1 півріччя 2010
Відносна чисельність працівників, які знаходились у відпустках по догляду за дитиною до досягнення нею віку встановленого чинним законодавством, у % до облікової кількості штатних працівників	4,0	3,6	3,2	2,9	3,0	3,0	3,1	3,2	3,3	3,4	3,7	4,2	
Відносна чисельність жінок, які знаходились у відпустках у зв'язку з вагітністю та пологами, у % до облікової кількості штатних працівників	0,9	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	
Частка економічно неактивного населення (через виконання домашніх (сімейних) обов'язків, догляд за дітьми, хворими та іншими членами сім'ї), %¹	..	6.2	8.2	10.8	10.8	10.6	11.2*	13.3	14.5	14.9	15.7	16.4	17,2
чоловіки	..	1.6	2.3	4.7	5.2	5.4	3,8*	3.6	5.6	6.2	6.2	7,1	7,7
жінки	..	9.3	12.3	15.1	14.8	14.2	16,3*	19,6	20.3	20.5	21.7	22,5	23,4
Частка дітей, охоплених дошкільною освітою, % ²	..	39	40	41	48	49	50	51	53	54	54	5,6	..
Сумарний коефіцієнт народжуваності (на 1 жінку)	1.2	1.1	1.1	1.1	1.1	1.2	1.2	1.2	1.3	1.3	1.5	1,5	..

Примітки:

¹ Дані за 1999-2003 рр. були перераховані відповідно до демографічної структури населення, отриманої за матеріалами Всеукраїнського перепису населення 2001 р. З 1999-2003 рр. Вибіркові обстеження з питань економічної активності проводились щоквартально, а з 2004 р. – із щомісячною періодичністю.

² Показник розраховується як відношення загальної чисельності вихованців дошкільних закладів до загальної чисельності дітей у віці 1-6 років (без дітей, що навчаються у перших класах, організованих у школах)

* Ряди перериваються через перехід від кварталних до місячних обстежень.

Джерела:

Держкомстат, на основі обстеження домогосподарств щодо економічної активності населення в Україні та обстеження підприємств.

з батьків (опікуну) дитини, незалежно від того, чи продовжують вони працювати, у розмірі 12 240 гривень – на першу дитину, 25 000 гривень – на другу дитину, 50 000 гривень – на третю і наступну дитину. Виплата допомоги здійснюється одноразово при народженні першої дитини в сумі 4 800 гривень, другої дитини – 4 840 гривень, третьої та наступної дитини – 5 000 гривень. Решта суми допомоги на першу дитину виплачується протягом наступних 12 місяців (по 620 грн. щомісячно), на другу дитину –

24 місяців (по 840 грн. щомісячно), на третю і наступну дитину – 36 місяців (по 1 250 грн. щомісячно).¹²

З 1 січня 2011 р. допомога при народженні дитини, яка народиться після 31 грудня 2010 р., надається у розмірах: на першу дитину у сумі,

¹² Порядок призначення і виплати державної допомоги сім'ям з дітьми, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2001 р. № 1751, щодо дітей, які народились після 31 грудня 2007 р. Див. також постанову Кабінету Міністрів України від 22 лютого 2008 р. № 57.

кратній 22 розмірам прожиткового мінімуму (з 1 січня - 17952 грн.; з квітня - 18304 грн., з жовтня - 18766 грн., з грудня - 19140 грн.); на другу дитину - 45 розмірам прожиткового мінімуму (з січня - 36720 грн.; з квітня - 37440 грн., з жовтня - 38385 грн., з грудня - 39150 грн.); на третю і кожну наступну - в сумі, кратній 90 розмірам прожиткового мінімуму (з січня - 73440 грн.; з квітня - 74880 грн., з жовтня - 76770 грн., з грудня - 78300 грн.).

Друга складова – це допомога за батьківською відпусткою, яка надається протягом трьох років, якщо один із батьків вирішив припинити працювати, щоб доглядати за дитиною або працює на умовах неповного робочого часу. Розмір допомоги дорівнює різниці між 100% прожиткового мінімуму, встановленого для працездатних осіб (907 грн. – з 01.10.2010 р., 922 грн. - з 01.12.2010 р.), та середньомісячним сукупним доходом сім'ї на одну особу за попередні шість місяців, але не менше 130 гривень (гарантований мінімум).¹³ Сумарні видатки¹⁴ на зазначений вид допомоги збільшилися з 728,5 млн. грн. – у 2004 р. до 2466,8 млн. грн. – у 2009 р., або у 3,4 рази.

Третя складова – це допомога, яка надається Урядом на кожну дитину, згідно зі статусом їх батьків (одинокі матері, вдови, вдівці, опікуни, малозабезпечені та багатодітні сім'ї). Сумарні видатки на зазначені види допомоги збільшилися з 1 237,5 млн. грн. – у 2004 р. до 2 961,3 млн. грн. – у 2009 р., або у 2,4 рази.

12. Хоча грошові допомоги покращили умови для сімей, структура допомог, на жаль, стимулює батьків залишатися поза ринком праці, а не створює умови для поєднання роботи з сімейними обов'язками. Як очевидно з наведених вище даних, саме жінки в основному використовують право на батьківську відпустку, що обмежує їх конкурентоздатність на ринку праці. Маргіна-

лізація жінок на ринку праці набуває форми зайнятості на низькооплачуваних роботах, які не відповідають освіті, кваліфікації чи прагненням жінки й не забезпечують належних гарантій соціального забезпечення чи зайнятості (див. також Главу 7. Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості). За результатами соціальних обстежень жінки, які працюють на низькооплачуваних роботах, дуже часто змінюють місце роботи, нерідко не отримують зарплату за тривалі періоди і, як правило, є єдиним членом сім'ї, який отримує дохід. Багато з них вважають свою роботу небажаною та розглядають її як короткострокове рішення, незважаючи на те, що вони продовжують працювати на таких роботах тривалий час, а рівень їхньої кваліфікації при цьому падає.¹⁵

13. У підсумку слід зазначити, що Уряд України останнім часом вклав істотні кошти у покращення умов для сімей та у збільшення видатків на виплату допомоги по вагітності та пологах, соціальної допомоги на дітей та допомоги по догляду за дітьми. Комітет експертів нещодавно запропонував Урядові сприяти подальшому соціальному діалогу з цих питань і надати інформацію про будь-які події та результати, зокрема щодо кроків, спрямованих на забезпечення того, щоб заходи, покликані допомагати працівникам поєднувати трудові та сімейні обов'язки, були доступні для жінок і чоловіків і використовувалися ними.¹⁶ Хоча правовий захист працюючих батьків сильний, іноді це створює для роботодавців антистимули щодо прийняття на роботу молодих жінок і не стимулює батьків малих дітей знов виходити на ринок праці. Покращення надання соціальної допомоги, зокрема з догляду за дітьми віком до трьох років, також було б вдалою стратегією для підвищення рівня зайнятості жінок, сприяння позитивним наслідкам гендерної рівності та підвищення

¹³ Закон України від 21.11.1992 р. № 2811 - XII «Про державну допомогу сім'ям з дітьми».

¹⁴ До 2007 р. фінансування здійснювалось за рахунок коштів ФСТВП та державного бюджету. Починаючи з 2007 р. зазначені видатки повністю фінансуються з державного бюджету через органи праці та соціального захисту населення.

¹⁵ Див. також публікацію Міністерства України у справах сім'ї, молоді та спорту «Жінки на ринку праці та шляхи вирішення їхніх проблем», 1998, та статтю Е. Лібанової та О. Макарової «Доступ жінок до ринку праці», ст. 42.

¹⁶ КЕЗКР: індивідуальний прямиий запит стосовно Конвенції 1981 р. про працівників з сімейними обов'язками (№ 156), Україна (ратифікація – 2000 р.), поданий у 2008 р.

народжуваності. Незважаючи на інвестиції Уряду у сімейні допомоги, сумарний коефіцієнт народжуваності в Україні досі знаходиться нижче рівня заміщення і зріс із 1,2 живо народжень на 1 жінку - у 1998 р. до 1,5 - у 2009 р., що все одно нижче рівня, який мав місце на момент набуття незалежності у 1991 р. (1,8).¹⁷ Вирішення проблем із запро-

вадженням законодавчих механізмів буде важливим для того, щоб батьки могли поєднувати роботу з сімейними обов'язками, і для протидії демографічній кризі в Україні, яка характеризується низькою народжуваністю та великою часткою населення похилого віку.

¹⁷ Дані Держкомстату.

5 Дитяча праця та примусова праця, що мають бути скасовані¹

1. Перехід до ринкової економіки в Україні призвів до краху старих державних соціальних інституцій, які раніше надавали допомогу сім'ям із дітьми. Сім'ї вже не могли підтримувати достатній рівень життя для того, щоб забезпечувати більшість основних повсякденних життєвих потреб своїх дітей, таких як потреба у харчуванні та одязі. Згідно з бюлетенем «Дитяча праця в Україні – 1999 р.»², 3,8% дітей віком від 5 до 17 років в Україні займалися економічною діяльністю, причому частка тих, хто займався економічною діяльністю, серед хлопців (4,9%) була вищою, ніж серед дівчат (2,7%), а у сільській місцевості (5,2%) вищою, ніж у містах (3,2%). Економічно активні діти у віці 15-17 років працювали здебільшого в таких секторах, як сільське господарство (46%), торгівля (26%) і сфера послуг (19%). Що стосується відвідання школи, то загальний показник відвідуваності серед дітей становив 86,4%, причому майже без різниці між хлопцями (86,2%) та дівчатами (86,6%). Серйозне занепокоєння викликала також велика тривалість робочого дня дітей. Робочий час майже 6% працюючих дітей у віці 13-14 років був довший, ніж у дорослих (41 година на тиждень), а 2% хлопців та дівчат у віці 15-17 років працювали понад 56 годин на тиждень. У вищезгаданому звіті зроблено висновок про те, що

рівень дитячої зайнятості є зворотно пропорційним рівневі добробуту сім'ї, а головна причина, через яку діти йдуть працювати, полягає у відсутності матеріального добробуту в домогосподарстві. Також встановлено, що вірогідність того, що дитина піде працювати, підвищується залежно від кількості дітей у домогосподарстві.

Відповідно до результатів дослідження за методом швидкого оцінювання МОП - ІПЕК у 2006 р., найгірші форми дитячої праці в Україні поширені у сільському господарстві, вуличній торгівлі, на неофіційних вугільних копальнях, в індустрії розваг (робота в барах та нічних клубах), секс-індустрії (проституція та порнографія) та в інших нелегальних видах діяльності. За дев'ять років діяльності програми МОП - ІПЕК в Україні проведено значну роботу із навчання освітян, психологів, соціальних працівників, державних службовців різних рівнів та журналістів.

2. Україна здійснила ряд законодавчих заходів щодо вирішення проблеми дитячої зайнятості. Конвенція МОП № 138 про мінімальний вік для прийому на роботу була ратифікована у 1979 р. Президією Верховної Ради УРСР, а Конвенція МОП № 182 про заборону та негайні дії щодо ліквідації найгірших форм дитячої праці – у 2000 р. Верховною Радою України. Мінімальним віком для прийому на роботу було визначено 16 років; водночас, особам віком до 18 років досі дозволяється виконувати певні види небезпечних робіт у навчальних цілях, згідно з певними умовами. Така невідпо-

¹ Мустафа Хаккі Озель (Mustafa Hakki Ozel), МОП, Програма з викорінення найгірших форм дитячої праці (ІПЕК).

² «Дитяча праця в Україні – 1999 р.», статистичний бюлетень. Київ, 2001 р., МОП, Держкомстат. Див. також Ukraine Child Labour Data Country Brief. Geneva: ILO; документ розміщений за адресою <http://www.ilo.org/docinfo/product/download.do?type=document&id=7806>

відність існуючих положень, які регулюють навчання неповнолітніх учнів і нагляд за ними до навчання та у процесі навчання була відзначена Комітетом експертів у своєму звіті (див. також Правовий індикатор 8. Дитяча праця). Чинне національне законодавство забороняє використання праці дітей віком до 18 років на будь-якій роботі, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей. Разом з тим, на практиці кількість молодих людей віком до 16 років, задіяних на таких роботах, збільшилась, особливо в неформальному секторі. Контроль за використанням дитячої праці у неформальному секторі залишається проблемою.³

3. Як зазначено у доповіді Державного департаменту США про дотримання прав людини в Україні (2007),⁴ Україна є відправним пунктом міжнародної торгівлі чоловіками, жінками й дітьми, яких переправляють до Росії, Туреччини, Близького Сходу, Західної та Центральної Європи, зокрема Польщі та Чехії, а також крайною транзитом осіб, котрі стали предметом торгівлі й котрих перевозять із Центральної Азії, Росії та Молдови до Туреччини та Об'єднаних Арабських Еміратів. Вік дітей, які стали предметом торгівлі, як правило, від 13 до 18 років. Дівчата скоріше потрапляють у сексуальну експлуатацію, тоді як хлопців, за повідомленнями, використовують як дешеву робочу силу на нелегальних шахтах, у будівництві та сільському господарстві або для торгівлі наркотиками.⁵

У період 2000 - 2008 рр., МОМ повернули в Україну з різних країн 5214 потерпілих від торгівлі людьми і надали необхідну допомогу. З них 256 потерпілих від торгівлі людьми були неповнолітніми. За результатами останнього дослідження МОМ, починаючи з 1991

р. потерпілими від торгівлі людьми, здебільшого задля трудової експлуатації, стало близько 100 тисяч громадян України.

Масштабна дитяча проституція та торгівля дітьми залишаються нагальною проблемою в Україні. Дітей заманюють в тенета торгівлі, як всередині країни, так і за її межами. Діти, постраждалі від внутрішньої торгівлі, нерідко піддаються насильству. Вербування дітей для транскордонної торгівлі людьми відбувається, головним чином, через друзів та знайомих, а для внутрішньої торгівлі - за посередництва членів родини, нерідко батьків постраждалих дітей.⁶

4. Система державної освіти в Україні страждає від хронічного недофінансування, а кидання школи - постійна проблема серед дітей із бідних сімей.⁷ Ці тенденції підтверджуються даними про чистий коефіцієнт охоплення середньою освітою, які демонструють зниження з 90,7% - у 2000 р. до 85% - у 2008 р. (див. також Главу 11. Економічний та соціальний контекст гідної праці). На відміну від цієї тенденції, спостерігається збільшення кількості студентів ВНЗ - з 1,9 млн. - у 2000/2001 навчальному році до 2,6 млн. - на початок 2009/2010 навчального року, частково завдяки створенню приватних ВНЗ.⁸ З кожним роком зростає (з 97,7% - у 2000 р. до 99,1% - у 2009 р.) питома вага випускників дев'ятих класів, які продовжують навчання для здобуття обов'язкової повної загальної середньої освіти. У 2009 р. 61,2% випускників перейшли до десятих класів денних загальноосвітніх навчальних закладів, 3,4% - до вечірніх (змінних шкіл), 17,6% - вступили до професійно-технічних навчальних закладів, 16,9% - до вищих навчальних закладів (у 2000 р. відповідно - 66,5; 4,1; 16,2; 10,9%).⁹

³ Висновок Комітету експертів, Конвенція МОП № 138, Україна, 2008 р.

⁴ Державний департамент США, Доповідь про дотримання прав людини в Україні, 2008 р., 25 лютого 2009 р.

⁵ Звіт Комітету експертів із застосування конвенцій та рекомендацій, Зауваження, КЕЗКР, 2007 р., 78-а сесія.

⁶ Звіт Спеціального доповідача ООН з питань торгівлі дітьми, дитячої проституції та дитячої порнографії, січень 2007 р.

⁷ Державний департамент США, Доповідь про дотримання прав людини в Україні, 2008 р., 25 лютого 2009 р.

⁸ Див. показник 7.18 «Кількість студентів у вищих навчальних закладах» (ISCED 5), база даних ЮНІСЕФ Transmonee, <http://www.unicef-irc.org/databases/transmonee/>

⁹ Держкомстат, жовтень 2010 р.

Правовий індикатор 8. Дитяча праця

Закон, політика або інститути. Мінімальний вік для допуску до роботи, визначений КЗпП - 16 років. Легка робота за згодою батьків дозволяється для студентів загальних та технічних наукових закладів або спеціалізованих закладів середньої освіти з 14 - річного віку. Більше того, експлуатація дітей, які не досягли законного віку працевлаштування, є злочином відповідно до Кримінального кодексу України 2001 р. Однак, відповідно до законодавства, дітям віком 15 років може як виняток дозволятися працювати за згодою їхніх батьків або особи, яка виконує обов'язки батьків. Це питання багато років порушується Комітетом експертів, а також обговорювалося Комітетом Конференції із застосування стандартів у 2004 р. Крім того, Комітет експертів відзначив, що законодавство, здається, дозволяє, щоб діти у віці від 14 до 16 років, які навчаються у професійно-технічних закладах освіти, за певних умов, виконували певні види небезпечних робіт. Комітет експертів відзначив, що законодавство не передбачає мінімального віку для прийому на стажування і не забезпечує адекватного захисту осіб на стажуванні, що виконують небезпечні види робіт; Комітет просив Уряд забезпечити, щоб діти, які беруть участь у програмах професійного навчання або стажування, могли виконувати небезпечні види робіт тільки з 16 років, відповідно до Конвенції № 138. Проект Трудового кодексу України було підготовлено за участю МОП, який, як повідомляється, відповідає нормам МОП і містить статтю про заборону найгірших форм дитячої праці.

Свідчення дієвості впровадження. У своїй доповіді Комітету експертів Уряд підкреслив труднощі в отриманні доступу до робочих місць та застосування адміністративних санкцій у неформальному секторі. Уряд також повідомив, що в результаті перевірок, проведених у 2008 р. на 660 підприємствах, порушення законодавства щодо праці дітей було виявлено щодо 2237 неповнолітніх. З них, 66 були працюючими дітьми у віці до 14 років, з яких 64 були зайняті на сільськогосподарських підприємствах. Інші порушення стосувалися зберігання даних щодо молодих людей роботодавцями, дітей, що працюють у важких і шкідливих умовах праці та мають ненормований робочий день. Трудові інспектори видали 453 накази і директиви стосовно роботодавців за порушення положень щодо дитячої праці, та 351 повідомлення було направлено до суду, щоб притягнути роботодавців до адміністративної відповідальності. Комітет експертів відзначив, що діти віком менше мінімального віку зараз отримують допомогу з боку державних органів у пошуку роботи. Надавалася допомога з боку МОП за програмою, що закінчилася у 2006 р., ряд дітей було звільнено або попереджено від залучення до дитячої праці, а також була створена система моніторингу дитячої праці; зараз очікується додаткова інформація щодо її ефективності. Докладніша інформація наведена у коментарях Комітету експертів.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1973 р. про мінімальний вік для прийому на роботу (№ 138), ратифікована у 1979 р., а Конвенція 1999 р. про ліквідацію найгірших форм дитячої праці ратифікована у 2000 р.

Джерела:

Коментарі Комітету експертів та звіти Уряду за Конвенціями № 138 і № 182,.

5. На національному рівні з 2005 р. Держнаглядпраці, відповідальний орган у структурі Мінпраці, задіяний у виконанні проекту МОП-ІПЕК «Створення можливостей інспекції праці для її участі у моніторингу дитячої праці в Донецькому і Херсонському регіонах». У рамках цього проекту був організований ряд позашкільних заходів для дітей цільової групи за методикою МОП/ІПЕК SCREAM («Підтримка прав дітей через освіту, мистецтво та ЗМІ»), а також були впроваджені деякі інші неофіційні навчальні методики і програми, таких, як навчання «рівний-рівному», поетапна освіта, критичне мислення та економічна освіта, з метою покращення рівня освіти, надаваної дітям.

6. Крім того, був ухвалений ряд урядових програм для покращення становища особливо вразливих дітей, зокрема безпритульних дітей. Це такі програми, як *Державна програма подолання дитячої безпритульності і бездоглядності на 2006-2010 рр.*, *Концепція програми реформування системи закладів для дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування (2006 р.)* та *Державна програма «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на 2006-2016 рр. (2007 р.)*. У результаті цих та інших урядових ініціатив діти пройшли соціальну та психологічну реабілітацію шляхом поміщення у притулки та знов були зараховані до школи. Крім того, у 2005 р. була впроваджена система соціального моніто-

Табл. 5. Дитяча праця, що має бути скасована

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Дитяча праця, % до загальної кількості дітей відповідної вікової групи¹		3,8										
хлопці		4,9										
дівчата		2,7										

Примітки:

Діти віком від 5 до 17 років. Дані взяті з результатів Національного обстеження щодо дитячої праці (МОП/SIMPOC, 1999).

Джерела:

Національне обстеження щодо дитячої праці, 1999.

рингу сімей, спрямована на те, щоб надавати сім'ям допомогу у складних ситуаціях і запобігати поміщенню дітей під опіку держави.¹⁰

7. За даними Уряду, перевірки, проведені Держнаглядпраці у 2005-2006 рр., виявили 335 порушень законодавства про понаднормову та нічну роботу неповнолітніх, було видано 995 приписів щодо усунення цих порушень, а на 68 роботодавців були накладені адміністративні санкції (у 2010 р. виявлено 150 зазначених порушень, на усунення яких було винесено 274 приписи та вжито 199 адміністративних санкцій). Крім того, було документально зафіксовано 40 випадків, які стосувалися незаконної експлуатації дитячої праці. За цей самий період 175 осіб були документально зафіксовані як причетні до злочинної діяльності, вживання алкоголю, жебракування та азартних ігор. За 2005 р. було виявлено 2743 випадки, пов'язані зі злочинами дорослих по відношенню до дітей (у тому числі з організацією/функціонуванням незаконного закладу та виробництва наркотиків і психотропних речовин).¹¹

8. В Україні зафіксовано ряд досягнень стосовно ліквідації дитячої праці. Дані, наведені Службою у справах неповнолітніх, показують, що з 7050 дітей, які не відвідували школу у 2006 р., 3223 (46%) були знов зараховані до школи.¹² За 9 років діяльності програми МОП-ІПЕК в Україні, 5750 дітей

було вилучено з найгірших форм дитячої праці або попереджено від потрапляння до ситуацій торгівлі людьми завдяки наданню їм необхідних послуг, таких як: допрофесійна орієнтація, професійна підготовка, працевлаштування, позакласна діяльність, комп'ютерні курси, позашкільні навчальні заняття за методологією МОП «КРИК», індивідуальні заняття та репетиторство, медичні послуги, юридичні консультації, літні табори, забезпечення шкільним приладдям тощо. Понад 4000 батьків працюючих або вилучених із дитячої праці дітей та дітей «групи ризику» отримали юридичні консультації щодо: 1) наявних можливостей працевлаштування, 2) курсів перепідготовки безробітних при ДСЗ, 3) чинних механізмів надання державної соціальної допомоги малозабезпеченим родинам. Їх ознайомлено з проблемами дитячої праці та можливими наслідками раннього працевлаштування їхніх дітей. Крім того, покращення у моніторингу та перевірці батьків призвели до скорочення кількості безпритульних і бездомних дітей. В Україні було виявлено протягом 2007 р. - 37,2, 2008 р. - 31, 2009 р. - 22,7 тис. безпритульних дітей.

Недостатньо вивченою залишається проблема дітей трудових мігрантів. Зокрема, переважна більшість експертів звертає увагу на негативні наслідки для дітей виїзду батьків за кордон. Мова йде про різноманітні викривлення у поведінці дітей, чий батьки працюють за кордоном, залишивши їх без достатнього догляду. До найбільш помітних змін у поведінці дитини після від'їзду батьків відносять пропуски занять без поважних

¹⁰ Прямий запит Комітету експертів, 2008 р.

¹¹ Прямий запит Комітету експертів, 2008 р.

¹² Прямий запит Комітету експертів, 2008 р.

Правовий індикатор 9. Примусова праця

Закон, політика або інститути. Конституція України містить положення, що забороняють використання примусової праці (стаття 43). Торгівля людьми заборонена статтею 149 Кримінального кодексу України (2001 р.) і карається позбавленням волі від 3 до 8 років; якщо торгівля людьми зачіпає дітей, санкція становить від 5 до 12 років позбавлення волі. Україна прийняла низку заходів для боротьби із торгівлею людьми та її запобігання; 8 березня 2007 р. був прийнятий Національний план дії по боротьбі з торгівлею людьми на 2007-2010 рр.

Відповідно до Конвенції 1957 р. про скасування примусової праці (№ 105), Комітет експертів висловив занепокоєння щодо різних положень стосовно правопорушень, таких як вираження політичних поглядів, участь у страйках і трудова дисципліна, які можуть призвести до вироків, котрі у разі визнання особи винною передбачають працю, та очкує подальших пояснень.

Свідчення дієвості впровадження. Уряд повідомив, що органами внутрішніх справ у 2007 р. провів кримінальні розслідування 82 справ, направлених до суду з обвинувачувальним висновком і 56 осіб було заарештовано за звинуваченням у торгівлі людьми. МВС повідомило, що кількість звинувачень у торгівлі робочою силою збільшилась із 3 - у 2006 р. до 23 - у 2007 р. МОП зазначає, що людські ресурси для боротьби з торгівлею людьми були значно зміцнені, також було надано підготовку спеціалістів для співробітників судових органів. До 2008 р. до Департаменту боротьби з торгівлею людьми МВС було найнято 30 спеціалістів у боротьбі з торгівлею людьми, аналогічні підрозділи існують в областях (адміністративних округах) та на дільничних рівнях, що в цілому перевищує 600 спеціалістів із боротьби з торгівлею людьми. Підготовка фахівців з питань торгівлі людьми також надається для членів служби безпеки і для суддів, як частина їх звичайної навчальної програми. Водночас, і МОП (ІПЕК та Комітет експертів), і Комітет ООН із прав дитини висловили стурбованість інформацією про те, що Україна є не лише країною походження жертв торгівлі людьми, а й важливим маршрутом їх транзиту з інших країн регіону.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1930 р. про примусову чи обов'язкову працю (№ 29) ратифікована у 1956 р., Конвенція 1957 р. про скасування примусової праці (№ 105) ратифікована у 2000 р., Конвенція 1999 р. про найгірші форми дитячої праці (№ 182), - ратифікована у 2000 р.

Джерела:

1. Зауваження та прямі запити Комітету експертів: за Конвенціями №29, № 105 та № 182.
2. Публікація МОП/ІПЕК: *Child trafficking: the people involved. A synthesis of findings from Albania, Republic of Moldova, Romania and Ukraine*, 2005.
3. Публікація МОП *The cost of coercion - Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report IB, International Labour conference, 98th Session, Geneva, 2009.

причин, зниження успішності у навчанні, неслухняність. Через послаблення контролю з боку сім'ї, існує висока імовірність втягнення таких дітей до алкоголізму, наркоманії, бродяжництва та злочинної діяльності.

6 Стабільність та впевненість у збереженні роботи¹

1. Як зазначалося у Главі 1. Можливості щодо зайнятості, за період із 2000 р. до першої половини 2008 р. включно, становили на ринку праці в Україні зміцнилися після кризи перехідного періоду 1990-х років. Але у 2009 р. ситуація погіршилася у зв'язку з фінансово-економічною кризою. Рівні зайнятості помірно підвищилися для обох статей, хоча і залишаються на низькому рівні у порівнянні з показниками країн Центральної та Південно-Східної Європи, а відкрите безробіття зменшувалося починаючи з 2000 р. Водночас, зростання зайнятості відбувалося у формі зростання самозайнятості та зайнятості у неформальному секторі економіки. Частка інших нестандартних форм зайнятості залишилася незначною; це стосується надання працівникам можливостей з боку роботодавця щодо більш гнучких графіків організації праці (зайнятості на неповний робочий день чи тиждень), зайнятості за тимчасовими контрактами (на час виконання певної роботи чи досягнення результату)², зокрема на посередницьку діяльність, та роботи за цивільно-правовими угодами.

2. Хоча спостерігається скорочення числа найманих працівників та зростання числа самозайнятих, обсяг яких за 2000 - 2009 рр. більш ніж подвоївся (з 8,3 до 17,1% загальної чисельності зайнятих), не слід сприймати як негативне явище. Подальший аналіз, однак, показує, що це відбулося в основному за рахунок збільшення частини особистого селянського господарства. Частково це стало результатом закриття великих сільськогосподарських підприємств і браку гідної роботи у несільськогосподарському секторі у сільській місцевості, через що частка самозайнятих працівників на селі збільшилася (з 18,2% - у 2000 р. до 38,7% - у 2009 р.). Ще одним чинником було зростання самозайнятості у будівництві (житловому), торгівлі, транспорті та побутових послугах, тобто у секторах і видах економічної діяльності, які характеризуються часто важкими умовами праці.³ Крім того у 2009 р., відсоток самозайнятих жінок у загальній кількості зайнятих жінок більший (18,1%), ніж серед чоловіків (16%).

3. Про скорочення стандартних трудових відносин свідчить також показник зайнятості у неформальному секторі економіки. Як зазначалося вище у Главі 1. Можливості щодо зайнятості, цей показник значно збільшився, з 13,6% у 1999 р. до 22,1% - у 2009 р. і має стійку тенденцію до подальшого зростання. Більшою частиною (66%) зайнятість у неформальному секторі еко-

¹ Алена Неспорова (Alena Nesporova), заступник директора Регіонального бюро МОП по Європі та Центральній Азії.

² Частина друга статті 23 КЗпП дозволяє використання строкових трудових договорів тільки у тих випадках, коли трудові відносини не може бути встановлено на невизначений строк з урахуванням характеру наступної роботи, або умов її виконання, або інтересів працівника та в інших випадках, передбачених законом. Відповідно до статті 39¹ КЗпП, якщо після закінчення строку трудового договору трудові відносини фактично тривають і жодна із сторін не вимагає їх припинення, дія такого договору вважається продовженою на невизначений строк. Трудові договори, що були переукладені один чи декілька разів, за винятком, передбаченим частиною другою статті 23 КЗпП, вважаються такими, що укладені на невизначений строк.

³ The European Training Foundation, The Black Sea Labour Market Reports: Ukraine Country Report. January 2009.

Табл. 6. Стабільність та впевненість у збереженні роботи

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1 півріччя 2010
Кількість працівників, які перебували в адміністративних відпустках протягом базового періоду, % від загальної чисельності зареєстрованих працюючих ¹	22,4	22,0	16,1	7,2	5,1	3,2	2,0	1,8	1,2	1,1	1,6	2,6	2,9
Особи, які працювали за угодами цивільно-правового характеру, % від загальної чисельності зайнятих ²	..	1,2	1,2	1,6	2,0	1,9	1,8	1,7	1,7	1,6	1,3	1,3	1,2

Примітки:

¹ За даними обстежень підприємств; компанії повідомляють, скільки зареєстрованих працівників перебували в адміністративних відпустках (у більшості випадків неоплачуваних) протягом базового періоду. Кількість працівників, які перебувають у таких відпустках, розраховується незалежно від тривалості та кількості окремих періодів адміністративної відпустки. Наприклад, якщо один і той самий працівник був в адміністративній відпустці двічі протягом року, це враховувалося як один випадок.

² Угода цивільно-правового характеру – це письмова угода, яка містить опис роботи, яку працівник повинен виконати на свій страх та ризик, термін виконання цієї роботи, а також суму оплати. На відміну від типового трудового договору, угоди цивільно-правового характеру не передбачають конкретний робочий час (тому що оплата залежить від результату, а не від процесу роботи), виплати з соціального забезпечення, внески у ПФ, гарантії зайнятості, страхування тощо. Даний показник виражений у відсотках від загальної чисельності зайнятих за даними вибіркового обстеження домогосподарств з питань економічної активності населення.

Джерела:

Держкомстат, обстеження підприємств, обстеження домогосподарств щодо активності населення в Україні.

номіки зосереджена у сільському господарстві. Після цього найбільш сприятливими для такої зайнятості є роздрібна торгівля, готельно-ресторанний бізнес, будівництво, транспорт та деякі інші види економічної діяльності. Несільськогосподарська зайнятість у неформальному секторі економіки зосереджена здебільшого у міських поселеннях, де на працюючих за наймом припадає 67,7% загальної кількості неформально працюючих.

4. Починаючи з другої половини 2008 р. становище на ринку праці значно погіршилося, що негативно вплинуло на стабільність і забезпеченість роботи. Це очевидно із зростаючих темпів ліквідації робочих місць, яка у першому кварталі 2009 р. підняла рівень безробіття до 10,3%. Вимушена неповна зайнятість також значно підвищилась. У 2009 р. 19,4% всіх штатних найманих

працівників працювали за скороченим графіком (при цьому Уряд надавав субсидії на часткове безробіття). Це означає різку зміну попередньої тенденції, за якої частка працівників, які працювали за скороченим графіком, впала з 17,5% - у 1998 р. до 4,4% - у 2007 р. (див. Главу 3. Гідна тривалість робочого часу). Аналогічна зміна очевидна також у частці працівників, які перебувають в адміністративних відпустках, котра за вищезгаданий період впала з 22,4 до 1,1% (див. табл. 6.). У 2009 р. з причини світової фінансово-економічної кризи 2,6% зареєстрованих працюючих перебували в адміністративній відпустці, що посилює нестабільність підприємств і зменшило гарантії зайнятості для працівників. Така ситуація сприяла зростанню обсягів заборгованості із заробітної плати у 2009 р., що збільшилися на 23,9%.

Правовий індикатор 10. Припинення трудових відносин

Закон, політика або інститути. КЗпП (від 10.12.1971 р. № 322-VIII, зі змінами), Закон України «Про внесення змін і доповнень, що стосуються трудового договору, до Кодексу законів про працю України» (від 19.01.1995 р. № 6/95-ВР), Закон України «Про зайнятість населення» (від 1.03.1991 р. № 803-XII) регулюють припинення трудових відносин. Припинення найму тимчасових працівників і сезонних працівників регулюється спеціальними правовими актами. Поважні причини/обмеження звільнень: У статтях 40 і 41 КЗпП наведені поважні причини для припинення трудових відносин з ініціативи роботодавця: 1) виробнича необхідність (зміни в організації виробництва і праці: ліквідація, реорганізація, перепрофілювання, скорочення штату); 2) здібності працівника (невідповідність посаді або роботі внаслідок недостатньої кваліфікації або стану здоров'я; тимчасова непрацездатність, яка триває більше чотирьох місяців); 3) поведінка працівника. Працівник може бути звільнений у випадках систематичного невиконання ним умов трудового договору або правил внутрішнього трудового розпорядку, якщо до нього раніше застосовувалися дисциплінарні стягнення (повинні виконуватися певні умови: наприклад, дії (або бездіяльність) працівника повинні бути неправомірними, працівник повинен бути винним, або порушення повинні бути систематичними). Пропозицію щодо звільнення працівника має розглянути представник профспілки. Передбачені положення проти дискримінації за ознаками «походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин» (стаття 2-1 КЗпП). Передбачений також особливий захист вагітних жінок і жінок з дітьми, а також членів профспілок. Працівники, що проходять випробувальний строк, можуть бути звільнені без згоди відповідної профспілки, якщо вони не підходять для роботи, на яку їх було найнято (стаття 28 КЗпП). Тимчасові або сезонні договори може бути припинено, якщо працівник не з'являється на роботі через тимчасову непрацездатність більше двох тижнів підряд.

Строки повідомлення. Працівники повинні особисто повідомлятися роботодавцем про наступне припинення дії їхніх трудових контрактів не менш ніж за два місяці до цього, якщо їх звільняють на підставі змін в організації виробництва та істотних умов праці. При звільненні працівнику виплачується вихідна допомога у розмірі не менше середньомісячної заробітної плати. Коли звільнення здійснюється через зміни умов виробництва чи праці, ДСЗ має бути попереджена у письмовій формі не менш ніж за два місяці наперед. Інформація, що має бути надана, включає причини і строки вивільнення, а також перелік робіт, посад фахівців, кваліфікації і заробітну плату осіб, які будуть звільнені. Протягом 10 днів після звільнення список звільнених працівників повинен бути представлений ДСЗ.

Свідчення дієвості впровадження. В Організації немає інформації

Сфера дії законодавства. КЗпП поширюється на працівників усіх підприємств незалежно від форми власності, виду діяльності чи галузі економіки. Він також поширюється на осіб, які працюють в інших осіб за трудовим договором.

Охоплення працівників на практиці. В Організації немає інформації.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1982 р. про припинення трудових відносин (№ 158) ратифікована у 1994 р.

Джерела:

1. База даних NATLEX.
2. Звіт Уряду 2006 р. щодо Конвенції №158.

5. Що стосується українського законодавства про захист зайнятості (333)⁴, яке регулює прийом на роботу і звільнення працівників, у 1999 р. МОП провела оцінку за методологією ОЕСР.⁵ Загальний ІЗЗЗ дорів-

нював 2,3, указуючи на доволі дерегульований ринок праці, що повністю відповідало середній цифрі для країн-кандидатів на вступ до ЄС (2,4) і країн-членів ЄС (2,5).⁶ У 2000-х роках Уряд України та соціальні

⁴ КЗпП (1971 р.), Закон України від 01.03.1991 р. № 803-XII «Про зайнятість населення».

⁵ Див. OECD, Employment Outlook 2003, Paris 2003; Cazes, S. and Nesporova, A., Labour markets in transition: Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe. ILO, Geneva 2003.

⁶ Індекс суворості 333 коливається у діапазоні від 0 (повністю ліберальне 333) до 6 (повністю обмежуваче 333). Це стосується зведених індексів 333, а також індексів, які вимірюють суворість регулювання постійних контрактів (безстрокових контрактів), тимчасових контрактів і колективних звільнень.

партнери почали активну роботу над підготовкою проекту Трудового кодексу України за підтримки МОП. Ідея полягала в тому, щоб адаптувати трудове законодавство до ринкової економіки. Проте, через неузгодженість щодо окремих норм між профспілковими об'єднаннями та організаціями роботодавців Трудовий кодекс України ще не прийнятий. Оскільки нові держави-члени ЄС (ЄС-10) за період 1999 - 2003 рр. ще більше лібералізували своє ЗЗЗ (середній ІЗЗЗ у 2003р. знизився до 2,1), то в Україні дещо суворіше ЗЗЗ, ніж у ЄС-10.

6. Загальний ІЗЗЗ можна розбити на три компоненти – безстрокових трудових договорів (контрактів), строкових трудових договорів (контрактів) і колективних звільнень – що показує, що розірвання безстрокових трудових договорів (контрактів) з ініціативи роботодавця регулюються в Україні жорсткіше, ніж в ЄС-10 (ІЗЗЗ 3,8 проти 2,6 у 2003 р.), тоді як регулювання строкових трудових договорів (контрактів) доволі необтяжливе (величина ІЗЗЗ – 1,9, але це все одно суворіше, ніж 1,2 у ЄС-10). Разом з тим, цей індекс не відображає норми щодо колективних звільнень в Україні (0 проти 3,4 - у ЄС-10).⁷ Це свідчить про нерівність захисту, що може створити перешкоди найманню на постійну роботу. Проте, на практиці доволі часто трудове законодавство не дотримується, що разом із великою часткою гнучких форм зайнятості вказує на високий рівень фактичної гнучкості ринку праці і доволі низький захист працівників від звільнення і в першу чергу працівників, які працюють за строковими трудовими договорами (контрактами).⁸

7. Певні додаткові гарантії зайнятості надаються працівникам, охопленим колективними договорами. Дані за 2009 р. показують, що загальне охоплення колективними

договорами у формальному секторі економіки досягає 83,9% (див. Главу 10. Соціальний діалог, представництво працівників і роботодавців). Водночас, існує велика різниця між державними підприємствами, де значно більше 80% працівників охоплені колективними договорами, приватизованими підприємствами (де охоплено трохи більше 60%) і приватними підприємствами, де колективними договорами охоплено менше 10% працівників.⁹

8. Концепція гнучкої захищеності вимагає стійкого балансу між гнучкістю ринку праці та стабільністю зайнятості. Стабільність зайнятості означає зменшення від забезпеченості роботою (існуючою) в бік забезпеченості через кращу спроможність працівників щодо працевлаштування, яка забезпечується шляхом розширення доступу до можливостей стосовно навчання та підвищення кваліфікації (статистика свідчить, що підвищення кваліфікації працівника в Україні проводиться в середньому раз на 11 років, тоді як європейська практика вимагає кожні 3 - 4 роки), допомоги у пошуку роботи, активних програм на ринку праці, підтримки доходів під час пошуку роботи та охоплення системою соціального страхування та забезпечення. Ефективність ДСЗ у працевлаштуванні зареєстрованих шукачів роботи на нову роботу за останнє десятиріччя значно підвищилась. У 1999 р. служба працевлаштувала лише 18,9% всіх зареєстрованих шукачів роботи, а у 2008 – 2009 рр. – відповідно 43,3% і 32,8%. Разом з тим, вакансії, про які роботодавці повідомляють ДСЗ, зазвичай низької якості, тоді як на робочі місця гідної праці часто беруть людей іншими каналами. Ситуація на зареєстрованому ринку праці характеризується стабільно низьким попитом на робочу силу. З початку кризи кількість актуальних вакансій на ринку праці зменшилася у 3 рази (із 198,6 тис. – станом на 1 жовтня 2008 р. до 65,8 тис. вакансій - станом на 1 січня 2010 р.). На кожну вакансію претендує 7 безробітних. Водночас слід зауважити,

⁷ ILO, Delivering decent work in Europe and Central Asia. Report of the Director-General for the 8th European Regional Meeting, Volume I, Part 2, chapter 3.

⁸ Див., наприклад, Rutkowski, J., Scarpetta, S. and Banerji, A., Enhancing job opportunities: Eastern Europe and the former Soviet Union. World Bank, Washington, DC 2005.

⁹ Українське повздовжнє моніторингове обстеження, 2004 р.

що вперше за десять років спостережень у 2009 р. зафіксовано найнижчу середню тривалість незайнятості серед безробітних – 9 місяців, у той час як у 2000 р. цей показник становив 23 місяці. Дедалі більше зареєстрованих шукачів роботи беруть участь у заходах активної політики зайнятості на ринку праці. У 2009 р. працевлаштовано 702,7 тис. осіб, або 32,8% від числа осіб, які перебували на обліку в ДСЗ, пройшли професійне навчання 157,1 тис. осіб, або 9,3%, залучалися до громадських робіт 240,9 тис. осіб або 11,2%. Крім того за рахунок коштів ФССБ, що надавалися через роботодавця працівникам, які перебували у стані вимушеної неповної зайнятості на підприємствах, що активно шукали вихід з фінансово-економічної кризи через перепрофілювання виробництва, збережено від звільнення близько 13 тис. працівників. Водночас, загальні видатки на політику щодо ринку праці, в тому числі поточні витрати ДСЗ, залишаються набагато меншими 1% ВВП (у 2003 р. спостерігався найвищий відсоток таких видатків за останні вісім років – 0,72% ВВП, після чого спостерігалось їх

щорічне зменшення до 2006 р. (0,50% ВВП). У 2009 р. цей показник збільшився порівняно з попереднім роком на 0,15 відсоткових пункти (до 0,65% ВВП).

9. Загалом захищеність від звільнення для українських працівників низька, незалежно від того, формальний чи неформальний у них статус, і незважаючи на певне покращення, що мало місце у 2000-х роках. Більше того, через економічну кризу досягнення останніх років щодо стабільності зайнятості можуть бути втраченими. Таким чином, можна зробити висновок, що висока фактична гнучкість ринку праці в Україні поєднується з фактично низьким рівнем захисту працівників, оскільки на практиці законодавство про працю роботодавці не вважають великою перешкодою для формування трудового колективу. Це може означати що, законодавство про працю у багатьох випадках ними ігнорується. Воно дійсно гальмує зростання підприємств, але є менш важливим, ніж інші бар'єри. Через слабкість системи державного нагляду та контролю воно може не вважатися серйозною перешкодою.

7 Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості¹

1. Україна досягла певного прогресу у сфері законодавчого забезпечення сприяння гендерній рівності. На міжнародному рівні дві з відповідних основоположних конвенцій уже були ратифіковані на момент набуття Україною незалежності: Конвенція МОП № 100 від 1951 р. про рівне винагородження та Конвенція МОП № 111 від 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять. У 2000 р. Україна ратифікувала Конвенцію МОП № 156 від 1981 р. про працівників з сімейними обов'язками (див. також правові індикатори 11. Рівні можливості та рівне ставлення й 12. Рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю). Вона також є учасницею Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (з 1981р.) та Факультативного протоколу до неї (з 2003 р.).

2. На національному рівні Україна створила основні елементи правової та інституціональної основи для сприяння гендерній рівності та усунення дискримінації. На додаток до зобов'язань щодо рівності, закріпленого у Конституції (прийнятій у 1996 р.), у 2005 р. був прийнятий Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (набрав чинності з 2006 р.), а з 2000 р. ухвалені дві державні програми забезпечення гендерної рівності в українському суспільстві до 2010 р., згідно з якими були розроблені та знаходяться у процесі виконання відповідні регіональні програми.

3. У 2008 р. Комітет експертів МОП із застосуванням конвенцій та рекомендацій послався на Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» і закликав Уряд України вжити необхідних заходів для внесення змін до цього Закону, щоб повністю відобразити принцип рівного винагородження чоловіків і жінок за рівноцінну працю. У чинному законодавстві про працю та про оплату праці право на рівне винагородження чоловіків і жінок прив'язано до кваліфікації та умов праці.²

4. Хоча цей правовий прогрес помітний, виконання законів і розроблення підтримуючої, належної політики йде менш динамічно. Дослідження показали відсутність рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті, а також сильнішу вразливість жінок до багатьох форм дискримінації (прямої та опосередкованої) у світі праці. Досі існують гендерні стереотипи, як і відсутність рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті.³ Водночас спостерігачі відзначили велику частку працівниць, які перебувають у декретній відпустці та відпустці по догляду за дитиною (частково завдяки щедрим нормам щодо відпусток та державних соціальних допомог), що, можливо, частково компенсує неконкурентоздатність жінок з дітьми на ринку

¹ Верена Шмідт (Verena Schmidt), Субрегіональне бюро МОП у Будапешті.

² МОП, 2009 р., Звіт Комітету експертів з застосування конвенцій та рекомендацій, Женева.

³ Human Rights Watch 2003. Women's Work. Discrimination against Women in the Ukrainian Labor Force.

Табл. 7. Рівні можливості та рівне ставлення у сфері зайнятості

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1 півріччя 2010
Професійна сегрегація за ознакою статі (показник розходження) ^{1, 2}	..	0,37	0,38	0,37	0,36	0,36	0, 21	0,33*	0,33	0,34	0,35	0,35	
Частка жінок у основній групі 1 за МСКП-88 (законодавці, вищі керівники та управлінці) ^{1,3}	..	38,6	36,7	37,4	38,5	39,6	43,1	38,2*	38,3	39,4	38,6	41,1	41,1
Гендерний розрив у зарплаті (незважений),% ⁴	25,57	27,67	29,00	30,25	30,65	31,34	31,40	29,17	27,22	27,12	24,76	22,83	22,11

Примітки:

- ¹ Дані за 1999-2003 рр. були перераховані відповідно до демографічної структури населення, отриманої за результатами Всеукраїнського перепису населення 2001 р.
- ² Показник розходження розрахований як $ID = \frac{1}{2} \frac{\sum |W_i/W - M_i/M|}{\sum W_i/W}$, де W_i – кількість жінок серед зайнятих за професією i , W – загальна кількість зайнятих жінок, M_i – кількість чоловіків серед зайнятих за професією i , M – загальна кількість зайнятих чоловіків. Показник побудований на основних підгрупах МСКП-88 (двозначний рівень). Значення показника коливається від 0 до 1, де 0 означає відсутність сегрегації або просторової нерівності, а 1 – повну сегрегацію між цими двома групами.
- ³ Незвичайно висока частка загальної чисельності зайнятих (приблизно 10%) зосереджена в основній підгрупі 12 МСКП-88 (керівники підприємств).
- ⁴ На основі середньомісячної зарплати працівників в українських гривнях (за поточним курсом), повідомленої в ході обстежень підприємств. Гендерний розрив у зарплаті – це міра різниці між зарплатою жінок і чоловіків, виражена у відсотках від зарплати чоловіків. Позитивні величини означають, що заробітна плата жінок нижча за зарплату чоловіків.
- * З 1999-2003 рр. вибіркові обстеження з питань економічної активності проводились щоквартально, а з 2004 р. – із щомісячною періодичністю.

Джерела:

Держкомстат, обстеження домогосподарств щодо активності населення в Україні, обстеження підприємств.

праці (див. також Главу 4. Поєднання трудових та сімейних обов'язків й особистого життя).⁴

5. Професійна сегрегація у період 1999 - 2009 р. не змінювалася, зокрема, показник розходження (ПР) залишався на рівні 0,37 – 0,35⁵ (хоча між кінцевими точками й мали місце певні варіації). Хоча порівнянність показника розходження між країнами обмежена через відмінності у класифікації професій, ця величина відносно мала; показник для несільськогосподарських професій у європейських країнах із перехідною еко-

номікою у 2001 р. дорівнював 0,59⁶, а у промислово розвинених країнах – 0,51.⁷ Отже, виходячи з цих цифр, Україна має нижчий ступінь професійної сегрегації, ніж інші європейські країни.

6. У 2009 р. рівень зайнятості жінок (15-70 років) становив 53,9%, тоді як у чоловіків цей показник дорівнював 62,1%. Рівень безробіття жінок (15-70 років) становив 7,3%, а чоловіків – дещо більше - 10,3%. У 2009 р. 50,8% осіб, які проходили професійно-технічне навчання з метою підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці, були жінками, тоді як частка жінок серед учасників програм громадських робіт

⁴ Standing and Zsoldos 2001: Worker Insecurities in Ukrainian Industry. The 2000 ULFS. Geneva: ILO.

⁵ Показник розходження є найбільш застосовуваним показником для вимірювання професійної сегрегації. Значення показника коливається від 0 до 1, де 0 означає відсутність сегрегації або просторової нерівності, а 1 – повну сегрегацію між цими двома групами.

⁶ R. Anker, H. Melkas, A. Korten (2003): Gender Based Occupational Segregation in the 1990s. Declaration WP 16. ILO, Geneva, p.10. Based on figures from Poland and Czech Republic.

⁷ Там само; за даними Австрії, Франції, Іспанії та США.

Правовий індикатор 11. Рівні можливості та рівне ставлення

Закон, політика або інститути. Стаття 24 Конституції України передбачає заборону дискримінації за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками. Стаття 2-1 КЗпП гарантує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин. У 2006 р. набрав чинності Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (від 08.09.2005 р. № 2866-IV).

Свідчення дієвості впровадження. У своєму зауваженні у 2008 р. Комітет експертів указав на коментарі Конфедерації вільних профспілок України (КВПУ), де стверджувалось про поширення дискримінації щодо жінок, і запропонував Урядові надати коментарі. Хоча є інформація про чоловіків і жінок, у ряді випадків Комітет експертів запитував в Уряді інформацію щодо заходів, ужитих або передбачених для забезпечення та сприяння рівності можливостей та ставлення у галузі праці та занять за ознаками раси, кольору шкіри та національного походження, зокрема заходів, ужитих по відношенню до кримських татар і рома.

Охоплення працівників у законодавстві. Винятків із сфери дії законодавства не відзначено.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1951 р. про рівне винагородження (№ 100) ратифікована у 1956 р., а Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№ 111) – у 1961 р.

Джерела:

1. Звіти Уряду щодо Конвенцій № 100 і № 111.
2. Коментарі Комітету експертів щодо застосування цих Конвенцій.

дорівнювала 54,3%. Більша половина осіб (51,1%), які у 2009 р. перебували на обліку у службі зайнятості, були жінками, 29,9% з них забезпечені роботою за допомогою державної служби зайнятості, 7,3% проходили професійне навчання.

7. Частка жінок серед законодавців, вищих керівників і управлінців у період 1999 – 2008 рр. також стояла на місці – 38,6%, з незначними змінами в окремі роки. У 2009 р. і 1 півріччі 2010 р. цей показник становив 41,4%, або збільшився на 2,8 відсоткових пункти. Частка жінок серед працюючих за цими видами занять в Україні вища, ніж у решті європейських країн (перехідні країни – 32,6%, промислово розвинені європейські країни – 27,6%; дані 2000 р.).⁸ Водночас, частка працівників у цих високо статусних сферах занять в Україні (7,9% - у 2009 р.) надзвичайно велика, що

може зашкодити можливості порівняння з іншими країнами.

8. Гендерний розрив у зарплаті, тобто величина, на яку місячна заробітна плата працівниць менша за зарплату їх колег-чоловіків, у 1998 р. становив 25,8%, а у 2009 р. та 1 півріччі 2010 р. відповідно зменшився до 22,8 та 22,1%. За період 2001 - 2004 рр. гендерний розрив у зарплаті значно зріс і перевищив 30% (сягнувши максимуму у 2004 р. – 31,4%). В Україні гендерний розрив у зарплаті набагато більший, ніж у ЄС-27, де його середня величина у 2007 р. дорівнювала 17,5%.⁹ При цьому, однак, можливість порівняння українських даних (які ґрунтуються на щомісячному заробітку) з даними інших країн обмежена, тому що останні ґрунтуються на середньому годинному заробітку. Гендерний розрив у зарплаті великий, незважаючи на кращий показник наявності вищої освіти у жінок, ніж у чоловіків (34,5% жінок мають диплом про вищу освіту, тоді як серед чоловіків таких 27,4%). Вивчення змін у гендерних розривах у зарплаті та присутності

⁸ Там само, ст. 13. Власні розрахунки. Цифра ґрунтується на даних по наступних промислово розвинених країнах: Австрія, Данія, Фінляндія, Німеччина, Греція, Ісландія, Ірландія, Італія, Нідерланди, Норвегія, Португалія, Іспанія, Швейцарія, Швеція, Велика Британія, Австралія, Канада, Нова Зеландія, Кіпр. Цифра для країн із перехідною економікою ґрунтується на даних по наступних країнах: Чехія, Угорщина, Польща, Румунія, Словаччина, Словенія, Естонія, Латвія, Литва, Молдова, Російська Федерація.

⁹ Див. Eurostat, Gender pay gap in unadjusted form, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/structural_indicators/indicators/employment.

Правовий індикатор 12. Рівне винагородження чоловіків та жінок за рівноцінну працю

Закон, політика або інститути. Конституція України, КЗпП, Закон України «Про оплату праці» (від 24.03.1995 р. № 108/95-ВР), Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (від 08.09.2005 р. № 2866-IV, зі змінами). У 2008 р. Національні плани дій приймаються регулярно з метою покращити становище жінок. Стаття 17 Закону 2006 р. вимагає від роботодавця платити чоловікам і жінкам рівну винагороду за роботу при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці. Стаття 18 передбачає, що колективні угоди (договори) на різних рівнях мають включати положення, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків, а також передбачати, зокрема, усунення нерівності за її наявності в оплаті праці жінок і чоловіків. У 2008 р. Комітет експертів у своєму зауваженні запропонував Урядові внести подальші зміни у цей Закон, щоб забезпечити повне законодавче відображення принципу рівного винагородження, який є ширшою концепцією, ніж передбачає чинне законодавство.

Свідчення дієвості впровадження. У своєму зауваженні до звіту Уряду 2008 р. Комітет експертів зазначив, що, згідно з даними, що містяться у звіті Уряду, жінки у 2006-2007 рр. заробляли приблизно на 27% менше, ніж чоловіки.²

Охоплення працівників у законодавстві. Винятків не відзначено.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1951 р. про рівне винагородження (№ 100) ратифікована у 1956р., а Конвенція 1958 р. про дискримінацію в галузі праці та занять (№111) – у 1961 р.

Джерела:

1. Звіти Уряду щодо Конвенцій № 100 і №111.
2. Коментарі Комітету експертів щодо імплементації Конвенцій №100 і №111.

жінок на посадах з найвищою платнею не показує ніякої очевидної тенденції до скорочення гендерних нерівностей у доходах. На високооплачуваних роботах працює більше чоловіків, ніж жінок, тоді як жінки частіше зайняті на низькооплачуваних роботах, як у державних установах, так і на комерційних підприємствах.¹⁰

9. У 2009 р. Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій попросив Україну надати додаткову інформа-

цію про дискримінацію на робочому місці за ознакою раси, кольору шкіри та національного походження (див. також Правовий індикатор 11. Рівні можливості та рівне ставлення).

10. У цілому Україна досягла певного прогресу щодо законів про рівні можливості та рівне ставлення. Отже, дієве впровадження рівних можливостей і рівного ставлення у галузі зайнятості залишається викликом для України.

¹⁰ ПРООН (2007), Звіт про людський розвиток. ООН, Нью-Йорк і Женева.

8 Безпечна праця¹

1. Статистика нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, як відображення умов безпеки та гігієни праці, є важливим показником гідної праці у будь-якій країні. Ця статистика відображає один з основоположних аспектів гідної праці, а саме те, що праця не повинна шкодити здоров'ю працівника, а його життя під час роботи повинно бути захищено. Дані про виробничий травматизм є дуже важливими для планування профілактичних заходів, розробки нормативних актів і правил, а також для проведення заходів з охорони праці, безпечного ведення робіт та запобігання виробничому травматизму. Коли ці дані виміряти за певний відрізок часу, вони можуть показати прогрес або погіршення у сфері безпеки та гігієни праці, отже й продемонструвати ефективність профілактичних заходів.

2. Рівень виробничого травматизму без смертельного наслідку в останні одинадцять років зменшується, але щодо виробничого травматизму із смертельним наслідком досягається лише поступовий прогрес. Як видно з табл. 8, показник кількості нещасних випадків на виробництві зі смертельним наслідком починається з дуже високого базового рівня² (10,2

випадків на 100 тис. працюючих - у 1998 р.) і, хоча цей показник помірно зменшується, із року в рік його величина коливається, а не демонструє стале покращення (причому в 2007р. було навіть підвищення до 9,3 смертельних випадків на 100 тис. працюючих). Після цього зазначений показник демонструє різке зниження до 8 і 5,5 випадків на 100 тис. працюючих відповідно – у 2008 і 2009 рр. Серед причин нещасних випадків переважають організаційні - 76,7% нещасних випадків. Через технічні причини сталося 14,7% нещасних випадків, психофізіологічні - 8,6% нещасних випадків.

3. За даними Держкомстату кількість працюючих в основних галузях економіки в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, складає 27,8% від облікової кількості штатних працівників, що на 2,3 відсоткових пункти вище ніж у 2002 р. (25,5%) і за останні вісім років щороку зростає. Тобто, кожен четвертий працює в умовах дії шкідливих виробничих факторів, рівні яких перевищують граничнодопустимі. У шкідливих та небезпечних умовах праці зайнято більше 296 тис. жінок, що становить 22,6% від числа працюючих жінок.

Більшість працюючих зазнають поєднану дію декількох шкідливих чинників, як хімічних, так і фізичних, вплив яких посилюється тяжкістю і напруженістю праці, значним психоемоційним навантаженням. Така ситуація підтверджується результатами атестації робочих місць за умовами праці, яка проводиться один раз на п'ять років, при тому, що ця робота проводиться не в повному обсязі, а якість її, особливо тієї, що проводиться від-

¹ Енн Елізабет Райс (Ann Elizabeth Rice), Програма МОП з безпеки та гігієни праці й виробничого середовища (SafeWork).

² Еквівалентна цифра для групи північноєвропейських країн – 1,7 на 100 тис. працюючих (2005 р.), а для групи центральноєвропейських країн – 3,9 на 100 тис. працюючих. Див. МОП, «Забезпечення гідної праці в Європі та Центральній Азії», Доповідь Генерального директора, том I, частина 2, 8-а європейська регіональна нарада, Женева, МОП, 2009 р., ст. 82. Див. також розділ про виробничий травматизм у доповіді Елли Лібанової «Звіт щодо гідної праці в Україні» (доповідь підготовлена на 8-у європейську регіональну нараду), Женева, МОП, 2008 р., ст. 37 ff. Обидві доповіді розміщені за адресою <http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/what/events/lisbon2009/index.htm>.

Табл. 8. Безпечна праця

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1 півріччя 2010
Рівень виробничого травматизму зі смертельним випадком, на 100 тис. працюючих	10,2	9,2	9,5	10,5	10	9,4	8,9	8,4	8,3	9,3	8,0	5,5	
чоловіки	18,8	17,1	..	19,5	18,7	18,2	17,0	15,7	15,7	17,8	15,6.	10,9	
жінки	1,4	1,3	..	1,3	1,5	1,0	1,2	1,4	1,2	1,5	1,1.	0,7	
Рівень виробничого травматизму з несмертельним випадком, на 100 тис. працюючих	333	294	253	258	216	205	186	172	160	155	135	113	
чоловіки	563	499	..	428	362	341	306	279	258	257	223	190	
жінки	100	87	..	85	74	75	69	69	66	60	55	44	
Кількість людино-днів непрацездатності* у розрахунку на 1 потерпілого	28,9	28,9	..	30,3	32,1	33,5	36,1	36,3	37,8	37,6	39,6	39,6	
Кількість працівників, які працюють в умовах, що не відповідають санітарно-санітарно-гігієнічним нормам, у % до облікової кількості штатних працівників ³					25,5	26,1	26,9			27,5		27,8	
Рівні захворюваності на професійну патологію, на 10 тис. працюючих	1,85	1,21	1,21	3,12	5,53	5,59	5,38	4,61	4,81	5,61	5,21	4,8	
Витрати фонду соціального страхування на профілактику виробничого травматизму, % від загальних витрат ²							6,3	0,4	0,3	1,0	3,2	0,03	
Середні щомісячні виплати у разі смертельного випадку)²													
In current UAH				119,0	213,3	264,6	305,1	383,4	497,7	636,8	747,8	812,8	
In constant 2000 UAH				106,3	189,1	222,9	235,7	261,0	310,6	352,2	330,3	309,8	

Примітка:

* Кількість людино-днів непрацездатності – це відношення кількості людино-днів непрацездатності до загальної кількості потерпілих з втратою працездатності на 1 робочий день і більше та зі смертельним наслідком.

Джерела:

¹ База даних МОП (Laborsta), за даними Держкомстату² Дані ФССНВ³ Після 2005 р. така звітність збирається один раз на два роки.

Правовий індикатор 13. Допомога у зв'язку з виробничим травматизмом

Закон, політика або установи: Українська система соціального страхування врегульована, зокрема, Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (від 23.09.1999 р. № 1105-XIV, зі змінами), Основами законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування (від 14.01.1998 № 16/98-ВР) передбачено, що окремим Законом може бути введено загальнообов'язкове державне медичне страхування, однак відповідного Закону до цього часу не прийнято.

Страховий внесок на соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання сплачує тільки роботодавець за найманих працівників, які у нього працюють. Внесок коливається від 0,56% на підприємствах, які відносяться до першого класу професійного ризику, до 13,5% на підприємствах, які відносяться до 67 класу професійного ризику.

Допомога (розмір і тривалість). Мінімального кваліфікаційного періоду для отримання права на допомогу у разі нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання не встановлено.

У разі настання страхового випадку ФССНВ відшкодовує шкоду, заподіяну працівникові внаслідок ушкодження його здоров'я або, в разі його смерті, виплачує йому або особам, які перебували на його утриманні:

а) *допомогу у зв'язку з тимчасовою непрацездатністю* до відновлення працездатності або встановлення інвалідності. Допомога дорівнює 100% застрахованого заробітку і виплачується з першого дня непрацездатності до одужання чи отримання права на постійну пенсію по інвалідності. При цьому перші п'ять днів тимчасової непрацездатності оплачуються роботодавцем;

б) *одноразову допомогу в разі стійкої втрати професійної працездатності або смерті потерпілого.* У разі стійкої втрати професійної працездатності, встановленої МСЕК, Фонд проводить одноразову страхову виплату потерпілому, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток втрати потерпілим професійної працездатності, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої справляються внески до Фонду. У разі коли при подальших обстеженнях МСЕК потерпілому встановлено інший, вищий ступінь втрати стійкої професійної працездатності, з урахуванням іншої професійної хвороби або іншого каліцтва, пов'язаного з виконанням трудових обов'язків, йому провадиться одноразова виплата, сума якої визначається із розрахунку середньомісячного заробітку потерпілого за кожний відсоток збільшення ступеня втрати професійної працездатності відносно попереднього обстеження МСЕК, але не вище чотирикратного розміру граничної суми заробітної плати (доходу), з якої справляються внески до Фонду. Якщо комісією розслідування нещасного випадку встановлено, що ушкодження здоров'я настало не тільки з вини роботодавця, а й внаслідок порушення потерпілим нормативних актів про охорону праці, розмір одноразової допомоги зменшується на підставі висновку цієї комісії, але не більш як на 50%. У разі смерті потерпілого внаслідок нещасного випадку або професійного захворювання розмір одноразової допомоги його сім'ї повинен бути не меншим за п'ятирічну заробітну плату потерпілого і, крім того, не меншим за однорічний заробіток потерпілого на кожну особу, яка перебувала на його утриманні, а також на його дитину, яка народилася протягом не більш як десятимісячного строку після смерті потерпілого.;

в) *щомісяця грошову суму в разі часткової чи повної втрати працездатності, що компенсує відповідну частину втраченого заробітку потерпілого* (залежно від ступеня втрати потерпілим професійної працездатності). Сума щомісячної страхової виплати не повинна перевищувати середньомісячного заробітку, що потерпілий мав до ушкодження здоров'я. У разі коли потерпілому одночасно із щомісячною страховою виплатою призначено пенсію по інвалідності у зв'язку з одним і тим самим нещасним випадком, їх сума не повинна перевищувати середньомісячний заробіток, який потерпілий мав до ушкодження здоров'я;

г) *пенсію по інвалідності внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання* (призначає ПФ);

д) *пенсію у зв'язку з втратою годувальника, який помер внаслідок нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання* (призначає ПФ);

е) *допомогу дитині у разі заподіяння шкоди зародку внаслідок травмування на виробництві або професійного захворювання жінки під час її вагітності, у зв'язку з чим дитина народилася інвалідом.* Така дитина відповідно до медичного висновку вважається застрахованою, та до 18 років або до закінчення навчання, але не більш як до досягнення 23 років, їй надається допомога ФССНВ.

ФССНВ організовує *поховання померлого*, відшкодовує вартість пов'язаних з цим ритуальних послуг відповідно до місцевих умов.

ФССНВ сприяє створенню умов для своєчасного надання кваліфікованої першої невідкладної допомоги потерпілому в разі настання нещасного випадку, швидкої допомоги в разі потреби його госпіталізації, ранньої діагностики професійного захворювання; організовує цілеспрямоване та ефективне лікування потерпілого на договірній основі в і лікувально-профілактичних закладах з метою якнайшвидшого відновлення здоров'я застрахованого, забезпечує потерпілому разом із відповідними службами охорони здоров'я за призначенням лікарів повний обсяг постійно доступної, раціонально організованої медичної допомоги.

Свідчення дієвості вповодження. В Організації немає інформації.

Охоплення працівників у законодавстві. Законодавство застосовується до усіх найманих працівників за трудовим договором, окрім військовослужбовців та міліції. Самозайняті особи можуть бути покриті за рахунок добровільного страхування від нещасних випадків.

Охоплення працівників на практиці: В Організації немає інформації щодо відсотку покриття.

Ратифікація Конвенцій МОП. Ані Конвенція 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№102), ані Конвенція 1964 р. про допомогу у зв'язку із травмою на виробництві (№ 121) не ратифіковані.

Джерела:

1. МОП: Загальний огляд щодо Конвенції про техніку безпеки та гігієну праці 1981 р. (№ 155), Рекомендації про техніку безпеки та гігієну праці 1981 р. (№ 164), та Протокол 2002 р. до Конвенції про техніку безпеки та гігієну праці 1981 р., Доповідь III (IB), Міжнародна конференція праці, 98-а сесія, Женева, 2009 р. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103485.pdf).
2. База даних Міжнародної асоціації з соціального забезпечення (ISSA) (<http://www.issa.int/ais/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Ukraine>).

мчими лабораторіями, викликає справедливі нарікання. За даними Державної експертизи умов праці, на 23% промислових підприємств атестація не проводилась взагалі, а в кожному 18-му випадку її якість визнана незадовільною. Це пов'язано з незацікавленістю роботодавців у з'ясуванні об'єктивного стану справ.

Рівень захворюваності на професійну патологію на кожні 10 тисяч працюючих за останні одинадцять років виріс 1,85 – у 1998 р. до 4,8 випадків – у 2009 р., або у 2,6 рази. Зафіксоване різке зростання рівнів професійної захворюваності в 2001 - 2004 рр. пов'язане з прийняттям Закону України „Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності”, що передбачає надання суттєвих матеріальних компенсацій за ушкодження здоров'я від умов праці за рахунок ФССНВ. Порівняння професійної захворюваності, виявленої в Україні, з відповідними даними країн Європи свідчать, що в Україні ці показники значно нижчі, при тому, що умови праці значно гірші.³ Офіційна статистика виявляє

лише вершину айсберга професійної захворюваності. Більша її частина свідомо чи несвідомо не реєструється, або приховується. Довготермінові спостереження свідчать, що професійна патологія в Україні формується під впливом більш ніж 100 шкідливих виробничих чинників і діагностується у представників майже 200 професій.⁴

Аналіз професійної захворюваності за галузями промисловості показує зростання її рівнів у вугільній, металургійній та машинобудівній галузях, у той час як професійна захворюваність у працівників сільського господарства знизилася з 1991 р. більш ніж у 9 разів, що скоріш за все є ознакою руйнування системи медичного обслуговування в цій галузі. Вугільна галузь, що є однією з найнебезпечніших за умовами праці, формує 70-80% усіх випадків професійної захворюваності в Україні. Щорічно діагностується близько 2000 нових випадків пневмоконіозу, що значно підвищують показники смертності від захворювань бронхолегеневої системи. Крім того, виявлена більш висока розповсюдженість раку легень та туберкульозу серед шахтарів підземних вугільних шахт, що хворіють на пневмоконіоз.

³ Стародубов В.І. Збереження здоров'я працюючого населення – одне з найважливіших завдань охорони здоров'я // Медицина праці та промисловості. Екологія.-2005 р.- № 1. – С. 1-18.

⁴ Інформаційно-аналітичні матеріали ІМП для парламентських слухань „Про стан промислової безпеки та охорони праці”, 2010 р.

В Україні щороку збільшується кількість нових хворих на злоякісні новоутворення. Міжнародна агенція з дослідження раку ВООЗ наголошує, що фактори навколишнього середовища, побуту та виробництва обумовлюють розвиток майже 80% усіх злоякісних новоутворень, при цьому до 70% з них мають хімічну природу. Згідно з висновками ВООЗ, за умови правильного і цілеспрямованого проведення профілактичних заходів можна попередити до 33% усіх потенційних випадків раку. На жаль, на робочих місцях в Україні щороку експонується хімічними речовинами – не менше 875 тис. осіб (близько 15% працюючого населення), найбільш за все – в добувній (53,3%) та обробній (15,2%) промисловості. Основними причинами цього є: масштабні порушення правил техніки безпеки та погані умови праці (53,7%); недосконалість виробничих технологій, промислові аварії (32,7%); відсутність, несправність санітарно-технічного устаткування (13,6%). Існують суттєві проблеми у забезпеченні санітарного нагляду за канцерогенонебезпечними виробництвами та в організації позитивного медичного обслуговування працівників цих виробництв. Відсутній облік працівників, які зазнають канцерогенної небезпеки на виробництві, та обмежені можливості ідентифікувати канцерогенні агенти. Основними причинами недостатнього виявлення профзахворювань є також низька якість профілактичних медоглядів, що є надзвичайно важливою складовою попереднього санітарного нагляду. Перехід до територіального принципу медичного обслуговування промислових працівників шляхом створення спеціальних комісій для проведення медоглядів на базі районних поліклінік призвело до скорочення заводських здоров'я пунктів та послаблення лабораторних та клінічно-діагностичних досліджень з гігієни праці і профпатології. Кількість діючих заводських здоров'я пунктів у 2009 р. (301) стала меншою в 11,3 рази, ніж була у 1991 р. (3398). Члени територіальних комісій часто не мають необхідних професійних знань з гігієни праці і профпатології, до їх складу майже не залучаються кваліфіковані фахівці лікарі-

профпатологи. Об'єми лабораторних та клінічно-діагностичних досліджень забезпечуються лише на 30-40% від необхідних. В результаті професійні захворювання виявляються такими комісіями зазвичай у пізніх стадіях, коли порушення здоров'я є незворотними, а професійна реабілітація стає неможливою. Майже половина профзахворювань нині виявляється у результаті активного звертання хворої людини за медичною допомогою, а не під час профілактичних медичних оглядів. Через це часто захворювання виявляються вже у таких стадіях розвитку, що незворотно призводять до інвалідизації потерпілих.⁵

4. Загальне зниження рівнів виробничого травматизму та нещасних випадків із смертельним наслідком, можливо, є наслідком зниження традиційних ризиків, пов'язаних із переходом від зайнятості у секторах із високим ризиком до сфери послуг, що відбувається в Україні останніми роками.⁶ Наприклад, закрита велика кількість вугільних шахт, і чисельність робітників вугледобувної галузі, працюючих у шкідливих умовах, впала з 332,2 тис. осіб - у 1999 р. до 251,8 тис. осіб - у 2005 р. та до 221.4 тис. осіб – у 2009 р.⁷ Це може також свідчити про підвищення рівня обізнаності та покращення організації контролю за умовами безпеки та гігієни праці, яке веде до запобігання нещасним випадкам на виробництві. У даному випадку можна було б очікувати, що зменшення рівня виробничого травматизму та смертельних нещасних випадків буде стабільним, а не коливатиметься із року в рік. Проте, статистика показує, що в деякі роки – зокрема, у 2000, 2001 та 2007 рр. - мало місце підвищення показників смертельного травматизму, спричинене рядом особливо катастрофічних підземних вибухів у вугледобувній промисловості.

⁵ Інформаційно-аналітичні матеріали ІМП для парламентських слухань „Про стан промислової безпеки та охорони праці”, 2010 р.

⁶ Дані про динаміку зайнятості по галузях економіки в Україні наведені у Главі 11. Економічний та соціальний контекст гідної праці.

⁷ Див. доповідь Елли Лібанової (виноска 2), ст. 37.

Правовий індикатор 14. Інспекція праці

Закон, політика або установи. Законодавча влада: постанова Кабінету Міністрів України від 29 листопада 2000 р. № 1771 «Про затвердження Положення про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю». У 2007 р. Комітет експертів відмітив (виходячи з першого звіту Уряду про виконання Конвенції № 81), що існують три незалежні системи інспекції праці, які працюють під управлінням трьох різних органів влади, кожний з яких відповідає за різні галузі законодавства: (i) Держнаглядпраці, підпорядкований Мінпраці, який через свої територіальні підрозділи здійснює нагляд за додержанням підприємствами законодавства про працю; (ii) Держгірпромнагляд, який через свої територіальні органи наглядає за додержанням норм законодавства, що стосуються безпеки працівників; та (iii) Держсанепідемнагляд відповідає, через свої територіальні органи, за безпеку та гігієну праці. Комітет відзначив намір Уряду щодо створення об'єднаної інспекційної системи, яка відповідатиме за забезпечення дотримання норм законодавства, котрі стосуються як загальних умов праці, так і безпеки та гігієни праці.

Свідчення дієвості впровадження. Комітет експертів зазначив, що слід опублікувати річний звіт із питань інспекції, який містить потрібну інформацію з усіх питань, висвітлених у Конвенції, ґрунтуючись на співробітництві між різними існуючими системами інспекції, а копію звіту треба надати МОП. Комітет висловив стурбованість стосовно відсутності заходів із навчання інспекторів праці, хоча він і відмітив, що було проведено навчальні семінари для інспекторів. Комітет висловив стурбованість стосовно інформації, наданої Урядом, щодо того, що інспектори праці не мають транспортних засобів та обладнання для виконання їхніх обов'язків. Більше того, тільки 5% робочих місць, зобов'язаних пройти інспекцію, було обстежено у 2008 р. Існує потреба в більшій кількості ресурсів. Профспілки на підприємствах відіграють провідну роль у гарантуванні дотримання умов щодо безпеки праці та співробітництва із роботодавцем.

Охоплення працівників у законодавстві. Закон України «Про охорону праці» поширюється на юридичних та фізичних осіб, які, відповідно до чинного законодавства, використовують найману працю, а також на всіх працюючих осіб, за винятком військовослужбовців та міліції.

Охоплення працівників на практиці. Організація не має інформації.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1947 р. про інспекцію праці (№ 81) ратифікована у 2004 р., але протокол до неї не ратифікований. Конвенція 1969 р. про інспекцію праці в сільському господарстві (№129) ратифікована у 2004 р.

Джерела:

1. Звіти Уряду та коментарі Комітету експертів щодо застосування Конвенції № 81.
2. Національне законодавство у системі NATLEX:
http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.details?p_lang=en&p_country=BRA&p_classification=07.01&p_origin=SUBJECT

5. Коливання рівнів виробничого травматизму зі смертельним наслідком є очевидним також у працівниць. Серед жінок ці показники набагато нижчі, ніж серед чоловіків, але мають ті ж самі тенденції та відображають високий ступінь сегрегації ринку праці та зосередження жінок у таких галузях, як сфера послуг, сільське господарство та легка промисловість. Це може означати загальну відсутність гендерної перспективи, що веде до виключення жінок та їхніх проблем у цих галузях. Такий результат потенційно впливає на визначення пріоритетів (зосередження на традиційно небезпечних галузях і дуже помітних нещасних випадках, жертвами яких стають здебільшого чоловіки), нормотворчість та дослідження у сфері безпеки та гігієни праці й навіть на визнання та компенсацію нещасних випад-

ків на виробництві та професійних захворювань. Крім того, акцент, який Україна робить на захисті жінок у своїй нормативно-правовій базі, спрямований на виключення жінок зі сфери небезпечної роботи⁸ і, отже, по суті легітимізує гендерний поділ та уникає завдання перетворення робочого місця на безпечне для всіх працівників.

6. Особливий інтерес в Україні становить те, що тяжкість травм за останнє десятиріччя значно посилилась. Це видно з середньої кількості днів відсутності на роботі

⁸ Як, наприклад, Перелік важких робіт та робіт із шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок, затверджений наказом МОЗ № 256 від 1993 р. Див. також ILO, National Profile on Occupational Safety and Health in Ukraine, Budapest: ILO (публікація очікується у 2009 р.).

на травмованого працівника, яка збільшилась із 28,9 дня - у 1998 р. до 39,6 дня - у 2009 р. Тяжкість виробничих травм у країні також можна визначити за кількістю смертельних наслідків у результаті виробничих травм. Статистика ЄС показує наявність 920 травм, які вимагають відсутності протягом 4 або більше днів на кожний смертельний випадок.⁹ Схожий показник по Україні свідчить, що за останні десять років з кожного 21 травмованого працівника один працівник помер. Цей показник неухильно погіршувався з 1998 р., коли один смертельний випадок припадав на кожні 33 травми. У 2007 р. і 2008 р. один смертельний випадок припадав уже на 17 травм і тільки у 2009 р. вперше за останні дванадцять років знову покращився до 21 травми.¹⁰ Знов-таки, ця колосальна різниця може бути обумовлена значущістю вугледобувної галузі в Україні та особливо небезпечними умовами праці у цій галузі.¹¹ Це могло б також означати, що про менш тяжкі травми ніхто не повідомляє, незважаючи на наявність розвиненої структури звітування й повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання. Це, однак, викликало б сумнів щодо того, чи досягнуто реального прогресу щодо нещасних випадків без смертельного наслідку або ж падіння забезпечено неповною звітністю в останні роки, на що звертають увагу національні профспілкові об'єднання.

7. Україна має широкую нормативно-правову базу, яка регламентує питання безпеки та гігієни праці на робочому місці.¹²

Головну відповідальність за перевірку умов безпеки та гігієни праці несе Держгірпромнагляд. Водночас, за забезпечення профілактики виробничого травматизму на робочому місці відповідає ФССНВ, створений у 2001 р. Ще кілька відомств випускають нормативні акти та проводять перевірки на предмет забезпечення виконання цих актів¹³, що заважає узгодженості державних заходів щодо покращення безпеки та гігієни праці на практиці. Це має місце, незважаючи на національну політику у сфері безпеки праці та на вимоги про координацію діяльності й співробітництво¹⁴ у сфері безпеки та гігієни праці. Особливе занепокоєння викликає те, що нормативні акти зосереджені на технічних деталях, а також відсутність сучасного підходу до сприяння профілактиці виробничого травматизму та професійної захворюваності. Наприклад, в Україні ще й досі використовується класифікація професій для визначення шкідливих умов праці і атестації робочих місць¹⁵, замість того, щоб сприяти оцінці ризиків на усіх робочих місцях для визначення профілактичних заходів з метою усунення шкідливих та небезпечних факторів для кожного робочого місця.

8. Така відсутність превентивного підходу спостерігається також у розподілі видатків ФССНВ: у 2008 р. на профілактичні заходи було витрачено лише 3,2% усіх видатків бюджету Фонду. Хоча ця цифра значно

⁹ J.Takala, Introductory report: Decent work – safe work. Introductory report to the XVII World Congress on Safety and Health at Work, ILO, 2005. http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_281_engl.pdf

¹⁰ Розрахунки здійснені на основі даних, представлених у табл. 8. Див. також статистичні дані, надані Мінпраці, котрі наводить Елла Лібанова (див. виноску 2).

¹¹ Більшість нещасних випадків на виробництві трапляється у гірничодобувній промисловості (13,5 випадків на 1000 працюючих), особливо у вугледобувній галузі (19,5 випадків), тоді як відповідний показник у переробних галузях становить 2,9 випадків (5,9 випадків - у тютюновій промисловості, 4,7 випадків - у текстильній промисловості), а у сільському господарстві – 2,1 випадків. Рівні смертності від нещасних випадків на виробництві дорівнюють 33 на 100 тис. працюючих у гірничодобувній промисловості, 30 випадків – у будівництві, 12 випадків – у сільському господарстві. Див. доповідь Елли Лібанової (виноска 2).

¹² Повний звіт щодо законодавства про безпеку та гігієну праці наведений у поданій у 2008 р. Доповіді Уряду України, згідно з положеннями статті 19 Статуту МОП, про нератифіковані конвенції та рекомендації, стосовно Конвенції 1981 р. про безпеку та гігієну праці та виробниче середовище (№ 155). Див. також National Profile on Occupational Safety and Health in Ukraine, 2009, ILO (публікація очікується у 2009 р.).

¹³ Це, зокрема, Інспекційна комісія з питань безпеки праці (підпорядкована МНС), Державна санітарно-епідеміологічна інспекція (МОЗ), Державна пожежна інспекція, Бюро з питань безпеки праці профспілок та інші. Див. National Profile on Occupational Safety and Health in Ukraine, 2009, ILO (публікація очікується у 2009 р.).

¹⁴ Координація та співробітництво здійснюються через НРБЖН, створену відповідно до Закону України «Про охорону праці». Її очолює один із Віце-прем'єр-міністрів України. Див. National Profile on Occupational Safety and Health in Ukraine, 2009, ILO (публікація очікується у 2009 р.).

¹⁵ Наказ МОЗ № 528 від 2001 р. «Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу».

вища, ніж у попередні три роки (після 2004 р., коли видатки Фонду на зазначені цілі склали 6,3%), ресурси, виділені на профілактику, все одно малі й не дозволяють Фондові ефективно вирішувати покладені на нього завдання, навіть при тому, що вони законодавчо визнані пріоритетом. А у 2009 р. і 2010 р. зазначені видатки Фонду взагалі були заморожені у зв'язку із виниклим дефіцитом надходжень коштів від підприємств вугільної галузі (близько 700 млн. грн.). ФССНВ фактично слугує здебільшого розрахунково-касовим центром для виплати компенсацій та допомог за рівень втраченої працездатності постраждалим від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань й сім'ям загиблих від нещасного випадку на виробництві або профзахворювань.¹⁶

9. Підсумовуючи, слід зазначити, що зареєстровані рівні виробничого травматизму в Україні з 1998 р. знизилися вдвічі. Проте, це може бути обумовлено скоріше закриттям підприємств з шкідливими та небезпечними умовами праці, особливо вугільних шахт, аніж якимось значним впливом заходів із покращення безпеки та гігієни праці. Рівень смертності від виробничого травматизму, з іншого боку, залишився на високій позначці, а у 2007 р. навіть підвищився, як для чоловіків, так і для жінок (після останнього підвищення, що спостерігалось у 2000 р. і 2001 р.). Тяжкість виробничих травм, уже й так вкрай висока порівняно з іншими країнами, також істотно зросла, як показує середня кількість днів відсутності на роботі на одного травмованого та кількість смертельних випадків відносно кількості виробничих травм. Отже, Україна за останні одинадцять років не досягла істотного прогресу на шляху до безпечної праці.

10. Задля досягнення більшого прогресу щодо безпечних умов праці та мінімізації виробни-

чого травматизму та професійної захворюваності слід вжити заходів щодо підготовки спеціальної урядової програми на середньостроковий період (4 – 5 років), що передбачатиме:

- створення умов для координації дій та відповідних фінансових ресурсів усіх державних структур, профспілок та організацій роботодавців у цій сфері;
- розвиток культури охорони праці, насамперед щодо забезпечення кожним працівником власної безпеки на робочому місці;
- заборону використання праці працівників на робочих місцях з небезпечними та шкідливими умовами праці понад граничний науково обґрунтований термін (з метою запобігання професійним захворюванням);
- визначення економічної зацікавленості роботодавця у забезпеченні безпечних умов праці на робочих місцях, своєчасному проведенні атестації робочих місць та періодичних медичних оглядах працівників;
- реформування законодавства про охорону праці та про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань з метою зосередження видатків на охорону праці та страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на профілактичних заходах безпечної праці, соціальному захисті, охороні життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності;
- підготовку проекту Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (нова редакція);
- перекладання функцій ФССНВ щодо фінансового забезпечення та призначення пенсій по інвалідності та у зв'язку із втратою годувальника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням на ПФ за єдиними правилами загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

У разі реалізації такої програми можна було б очікувати, що рівень виробничого травматизму, професійної захворюваності та смертельних випадків демонструватиме неухильне зниження.

¹⁶ L. Handrich and O. Betliy "Reforming the work accident insurance in Ukraine: Introducing economic incentives and private sector competition." Institute for Economic Research and Policy Consulting in Ukraine, German Advisory Group on Economic Reform. http://ierpc.org/ierpc/papers/v20_en.pdf Докладніше про внески та видатки Фонду див. "Decent Work in Ukraine. The economic and social context" (доповідь підготовлена на 8-у європейську регіональну зустріч, лютий 2009 р.), а також вищезазначене посилання.

9 Соціальне забезпечення¹

1. Система соціального захисту та соціального забезпечення в Україні охоплює дев'ять основних видів соціального забезпечення, наведених у Конвенції МОП № 102 від 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення, хоча Україна цю Конвенцію не ратифікувала.² Це медична допомога, допомога у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності (див. вставку в цій главі), допомога по безробіттю (див. Главу 1. Можливості щодо зайнятості), допомога по старості (див. вставку в цій главі), допомога в разі нещасного випадку на виробництві або професійного захворювання (див. Главу 8. Безпечна праця), сімейні допомоги та допомога у зв'язку з вагітністю та пологами (див. Главу 4. Поєднання трудових та сімейних обов'язків й особистого життя), допомоги по інвалідності (див. вставку), допомоги у зв'язку з втратою годувальника. Існують спеціальні положення для постраждалих від аварії на Чорнобильській АЕС та для ветеранів Другої світової війни.³

2. Починаючи з низької бази – 13,6% загальних видатків бюджету у 1998 р. – державні видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення у 2009 р. зросли до 25,4%. Ця частка більше, ніж у деяких інших центральноєвропейських країнах, але нижче середнього рівня по ЄС.⁴ Таке зростання в останні

роки значною мірою було обумовлено в першу чергу зростанням загальних видатків на пенсійне забезпечення та запровадження систем загальнообов'язкового державного соціального страхування, що припало на перші п'ять років нового тисячоліття, і майже не були пов'язаними з охороною здоров'я.

3. Охорона здоров'я в Україні здійснюється у формі загальної державної системи, яку фінансує Уряд. Видатки на охорону здоров'я коливались між 3,5% ВВП – у 1998 р., 2,9 – у 1999 р. і 2000 р. та 4% – у 2009 р. і протягом цього періоду значно не зросли.⁵ Домогосподарства сплачують добровільні внески та платять за ліки. У 2006 р. лише кожне третє домогосподарство у країні витратило гроші на медичне обслуговування.⁶ У 2009 р. вже 44,4%, або майже кожне друге домогосподарство витратило гроші на медичне обслуговування (амбулаторні послуги та послуги лікарень).

4. Ураховуючи зростання частки населення похилого віку, очікується, що пенсійні видатки у майбутньому продовжать збільшуватися, тому що кількість пенсіонерів зростає. За оцінками МОП, частка населення старше пенсійного віку (55 років для жінок, 60 років для чоловіків) збільшилась з 21,5% на момент набуття незалежності (1991 р.) до 24,5% у 2009 р. До 2020 р. вона, за прогнозами, сягне позначки 28,4%.⁷ Частка населення пенсійного віку, яке отримувало пен-

¹ Валерія Нестеренко, Департамент стратегічної інтеграції МОП.

² Уряд України розглядає питання про ратифікацію Конвенції № 102 і Європейського кодексу соціального забезпечення.

³ Див. веб-сайт Міжнародної асоціації соціального забезпечення, <http://www.issa.int/aiss/Observatory/Country-Profiles/Regions/Europe/Ukraine>.

⁴ Див. Євростат, цифри за 2006 р. наведені у http://ep.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-02062009-BP/EN/3-02062009-BP-EN.PDF

⁵ Якщо не зазначено інше, всі дані – Держкомстату (<http://www.ukrstat.gov.ua/>).

⁶ Е. Лібанова, «Бідність населення України», монографія (ІДСД), 2008 р.

⁷ Оцінки та прогнози чисельності економічно активного населення на 1980-2020 рр., МОП, див. базу даних LABORSTA, <http://laborsta.ilo.org/STP/guest>

Табл. 9. Соціальне забезпечення

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Частка населення старше пенсійного віку, яка отримує пенсії, % ¹	89,6	89,4	89,0	88,8	89,4	90,5	91,2	93,9	93,7	95,4	95,0	94,4
Частка населення працездатного віку, яка робить внески у ПФ ²			40,9	38,8	46,4	42,9	43,1	43,2	43,6	43,5	54,8	55
Державні Видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення, % ВВП	4,1	3,2	3,5	4,1	5,6	4,9	5,6	9,0	7,6	6,7	7,8*	8,6
Державні видатки на соціальний захист та соціальне забезпечення % до загальних видатків	13,6	11,9	12,4	15,0	21,0	17,1	18,8	28,1	23,6	21,3	23,7	25,4
Видатки на охорону здоров'я, % ВВП	3,5	2,9	2,9	3,1	3,3	3,6	3,5	3,5	3,6	3,7	3,5	4,0
Середня пенсія/середня зарплата ³ , %	39,5	38,8	36,4	39,4	36,3	39,43	53,6	50,5	45,9	55,6	49,7	52,4

Примітки:

¹ Нормальний пенсійний вік – 55 років для жінок і 60 років для чоловіків. Розбивки за статтю немає.

² Дані Департаменту соціального забезпечення МОП http://www.ilo.org/dyn/lossiadmin/ssiindic.viewMultiIndic?p_lang=en&p_indicator_code=CP-1a%20A&p_geoaid=804

Цей показник відображає ступінь, до якого нинішнє населення працездатного віку захищено у старості. Він розраховується як відношення поточної кількості охоплених установою соціального забезпечення, що надає допомогу у старості, до чисельності населення працездатного віку. Цей варіант коефіцієнта демографічного захисту осіб похилого віку, можливо, дещо завищує майбутній рівень захисту, якщо деякі з нинішніх учасників пенсійної схеми не накопичать достатній стаж у працездатному віці. Вік жінок – 15-54 роки, вік чоловіків – 15-59 років.

³ Співвідношення середнього розміру пенсії на 1 січня до середньої заробітної плати за попередній рік.

Джерела:

Держкомстат; Департамент соціального забезпечення МОП, http://www.ilo.org/dyn/lossiadmin/ssiindic.viewMultiIndic?p_lang=en&p_indicator_code=CP-1a%20A&p_geoaid=804

сію, зросла з 89,4% - у 1999 р. до 94,4% - у 2009 р. (див. табл. 9.). Хоча охоплення пенсійним забезпеченням майже загальне, все одно є люди старше пенсійного віку, які ним не повністю охоплені. Соціальну уразливість багатьох пенсіонерів можна виявити за досі відносно низьким розміром більшості пенсій. Відношення середньої пенсії до середньої зарплати в останні дванадцять років значно коливалося. Починаючи з 39,5% від середньої зарплати у 1998 р., це відношення впало до низького рівня – 36,4% - у 2000 р. Потім пенсії почали зростати відносно зарплат і у 2009 р. становили 52,4%.⁸ Отже, без додаткових доходів від роботи або заощаджень доходи пенсіонерів набагато менші доходів зайнятих осіб.⁹

⁸ Розраховано за даними Держкомстату.

⁹ Приватні пенсійні установи в Україні не поширені, і приватною системою пенсійного забезпечення на кінець 2009 р. охоплено всього лише 497,1 тис. осіб (2,24% зайнятого населення).

ІДСД повідомляє, що 58,1% домогосподарств, які складаються тільки з пенсіонерів, у 2009 р. витрачали більш ніж 60% своїх доходів на харчування. Особливо помітною є вразливість одиноких пенсіонерок. Причина цього полягає в тому, що у своєму трудовому житті вони отримували, як правило, меншу зарплату (яка становила лише 70-80% зарплати чоловіків), тому що були зайняті в менш прибуткових сферах виробництва. В результаті більша частина жінок, які отримують мінімальну пенсію, що рідко перевищує прожитковий мінімум для непрацездатних осіб. По суті, пенсії жінок приблизно на третину менші, ніж пенсії чоловіків.¹⁰ Очікувана середня тривалість життя у жінок після виходу на пенсію дорівнює 23 рокам проти 14 років у чоловіків, і жінки частіше зали-

¹⁰ Офіційний виступ Е. Лібанової (ІДСД) на засіданні за круглим столом, який проводив Фонд народонаселення ООН, 3 липня 2009 р.

Правовий індикатор 15. Пенсія

Закон, політика або інститути: Закон України «Про пенсійне забезпечення» (від 05.11.1991 р. N 1788-XII, зі змінами)*; Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (від 09.07.2003 р. № 1058-IV, зі змінами), Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» (від 09.07.2003 р. № 1057-IV, зі змінами), Закон України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам» (від 18.05.2004 р. № 1727-IV). Мінпраці відповідає за політику та забезпечує загальну координацію. ПФ керує пенсійним забезпеченням. Регіональні (обласні) та місцеві управління соціального захисту керують виконанням програми.

Допомога (розмір і тривалість). Пенсія обчислюється відповідно до формули, визначеної Законом, і залежить від розміру заробітної плати, з якої сплачені страхові внески до ПФ, і тривалості страхового стажу. Вартість одного року страхового стажу дорівнює 1,35. Пенсія виплачується щомісяця. Мінімальна пенсія за віком дорівнює прожитковому мінімуму для осіб, що втратили працездатність.

Часткова пенсія: Після набрання чинності з 1 січня 2005 р. Законом України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам» соціальні пенсії переведено в соціальну допомогу. Призначені пенсії відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення» (із набранням чинності з 1 січня 2004 р. Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» положення Закону України «Про пенсійне забезпечення» (від 05.11.1991 р. N 1788-XII) у своїй більшості втратили чинність) соціальні пенсії за бажанням пенсіонера продовжують виплачуватись органами ПФ до закінчення терміну їх виплати.

Неповна пенсія виплачується, якщо застрахована особа має не менше 25 років страхового стажу для чоловіків та не менше 20 років страхового стажу для жінок, і за цей період сплачені страхові внески.

Ценз і умови набуття права. Вік 60 років (чоловіки) та 55 років (жінки) за наявності страхового стажу не менше 5 років особа має право на призначення пенсії за віком. Вимоги зменшені для осіб, які відпрацювали у важких та шкідливих умовах щонайменше 5 років; для багатодітних матерів або матерів дітей-інвалідів, для осіб, які мають інвалідність ветеранів війни та деяких інших категорій. В усіх випадках внески повинні бути сплачені за весь період страхового стажу, який може також включати періоди навчання на денному відділенні вищого навчального закладу, служби в армії, догляду за інвалідом або дітьми молодше трьох років та періоди безробіття та пошуку роботи, якщо за ці періоди сплачені внески. Пенсії також виплачуються безробітним працівникам віком від 58,5 до 60 років (чоловіки) або від 53,5 до 55 років (жінки), які відповідають вимогам щодо страхового стажу та працювали на підприємстві, яке ліквідовано чи реорганізовано. Виплата пенсії припиняється, якщо одержувача знову прийнято на роботу. Можлива відстрочка отримання пенсій за віком. Соціальна пенсія: малозабезпечені громадяни, які не працюють і не мають права на пенсію, від 63 років (чоловіки) або 58 років (жінки) згідно з перевіркою матеріального становища. *Перерахунок пенсій:* періодичний перерахунок з урахуванням інфляції та змін у національному показнику середньої заробітної плати.

Фінансування. За рахунок страхових внесків застрахованих осіб (2% заробітної плати або доходу) та роботодавців (33,2% від фонду заробітної плати); самозайняті особи: за фіксованою ставкою, що дорівнює 33,2% мінімальної зарплати. Уряд фінансує державні та соціальні пенсії, а також частину пенсій призначених за іншими пенсійними програмами, що перевищують страхові пенсії призначені на загальних підставах. за необхідністю надаються субсидії з центральних та місцевих органів виконавчої влади. За рахунок внесків застрахованих осіб та роботодавців також фінансується допомога у зв'язку з виробничими травмами та сімейна допомога; внески самозайнятих осіб використовуються для фінансування допомоги сім'ї, внески Уряду також ідуть на фінансування допомоги у зв'язку з виробничими травмами.

Охоплення працівників у законодавстві. Усі працюючі громадяни України, іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють за трудовими договорами або договорами цивільно-правового характеру, самозайняті особи. Можливо добровільне охоплення. Особливі положення для постраждалих від аварії на Чорнобильській АЕС.

Охоплення працівників на практиці. Інформація відсутня.

Свідчення ефективності впровадження. Організація не має інформації

Ратифікація Конвенцій МОП. Ані Конвенція 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№102), ані Конвенція 1967 р. про допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку з втратою годувальника (№ 128) не ратифіковані.

Джерела:

База даних МАСЗ, доповнена даними доповіді «Соціальна безпека у світі» (Адміністрація соціального забезпечення США, вересень 2008 р.)

шаються вдовами (більше половини жінок віком 60 років і старше – вдови). У сумі одинокі пенсіонерки мають менші доходи порівняно з домогосподарствами, які складаються з подружжя-пенсіонерів.¹¹

6. Підвищення звичайного пенсійного віку з нинішніх 55 років для жінок і 60 років для чоловіків зараз є важливим предметом дискусій в Україні. За даними ПФ, близько 2,8 млн. пенсіонерів (або 20,4% усіх пенсіонерів) у 2009 р. усе ще працювали. Більшість із них отримували пенсію за віком (80%),¹² а решта - отримували пенсію достроково на пільгових умовах або через інвалідність.¹³ Аналіз структури зайнятості за віком показує, що загальний рівень зайнятості осіб у віці 15-64 років в Україні менше, ніж у більшості європейських країн, але зайнятість серед населення пенсійного віку набагато вища, ніж в інших країнах. Пояснити це можна як низьким пенсійним віком, так і часто недостатнім рівнем пенсій.

7. Ще одне питання, що дискутується, - нерівність між поколіннями щодо пенсійної системи. Нинішнє покоління пенсіонерів, які зазвичай фінансували стару пенсійну систему протягом свого трудового життя, отримують пенсію з набагато меншою купівельною спроможністю, ніж у минулі роки. Водночас нинішнє працююче населення усвідомлює: у випадку збереження існуючої пенсійної системи у нього навряд чи буде можливість отримувати достатню пенсію, й це призводить до зростаючого небажання платників страхових внесків фінансувати солідарну (розподільчу) систему.¹⁴

8. ДСЗ – виконавча дирекція ФССБ, здійснює заходи сприяння зайнятості населення, зокрема надання інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій та пошук підходящої роботи, працевлаштування громадян на вільні та новостворені робочі місця, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця, у тому числі за рахунок надання дотацій роботодавцям та шляхом допомоги в організації підприємницької діяльності, підвищення конкурентоспроможності незайнятих громадян на ринку праці шляхом організації їх професійного навчання, організації громадських робіт та залучення до них безробітних тощо. У випадку відсутності підходящої роботи, ДСЗ здійснює матеріальні виплати безробітним у порядку, передбаченому чинним законодавством України. Протягом 2009 р. послугами служби зайнятості скористались 2143,3 тис. незайнятих громадян, 702,7 тис. осіб були працевлаштовані за направленням ДСЗ, 157,1 тис. безробітних проходили професійне навчання, 240,9 тис. незайнятих громадян брали участь в оплачуваних громадських роботах, 3462 тис. незайнятих громадян було охоплено профорієнтаційними послугами, 1449 тис. безробітних отримували допомогу по безробіттю.

9. Одна з найбільших частин страхових виплат пов'язана з нещасними випадками на виробництві, які безпосередньо спричинені умовами праці та безпеки (див. Главу 8. Безпечна праця). У 2009 р. внесок підприємств коливався від 0,56% на підприємствах, які відносяться до першого класу професійного ризику, до 13,5% на підприємствах, які відносяться до 67 класу (найбільша кількість останніх знаходиться у східному регіоні України, де велика відсоткова частка зайнятих припадає на вугледобувну галузь).¹⁵ Розмір виплат, у разі нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, збіль-

¹¹ Е. Лібанова, «Бідність населення України», монографія (ІДСД), 2008 р., ст. 181.

¹² Згідно зі статтею 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», працюючі пенсіонери продовжують отримувати пенсію.

¹³ Україна на шляху до п'ятнадцятої річниці Міжнародної конференції з народонаселення та розвитку: Стан реалізації Україною Програми дій МКНР протягом 1994-2009 рр. - К. Міжнародна конференція з народонаселення та розвитку, ООН, 2009 р., ст. 102.

¹⁴ Див. також А. Dobronogov, System Analysis of Social Security in a Transition Economy: the Ukrainian Case, International Institute for Applied System Analysis Report, 1998 р.

¹⁵ Стаття 47 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності».

Правовий індикатор 16. Непрацездатність у зв'язку з хворобою, лікарняний

Закон, політика або інститути. Соціальне страхування (грошова допомога) регулюються Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням» (від 18.01.2001 р. № 2240-III) та Законом України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування» (від 11.01.2001 р. № 2213-III, зі змінами). Мінпраці, Мінфін і ФСТВП забезпечують загальний нагляд за виконанням програми виплати грошової допомоги. МОЗ та управління охорони здоров'я органів місцевого самоврядування забезпечують загальний контроль і координують надання медичної допомоги.

Допомога (розмір і тривалість). За загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, надаються такі види матеріального забезпечення та соціальних послуг: допомога по тимчасовій непрацездатності (включаючи догляд за хворою дитиною); допомога по вагітності та пологах; допомога на поховання (крім поховання пенсіонерів, безробітних та осіб, які померли від нещасного випадку на виробництві); забезпечення оздоровчих заходів (оплата путівок на санаторно-курортне лікування застрахованим особам та членам їх сімей, до дитячих оздоровчих закладів, утримання санаторіїв-профілакторіїв, надання соціальних послуг у позашкільній роботі з дітьми, у тому числі придбання дитячих новорічних подарунків). Застрахованим особам (крім добровільно застрахованих та застрахованих, які знаходились у страхових випадках, передбачених Законом України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням», або у відпустці по догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку), які сплачують страхові внески менше повних шести календарних місяців протягом останніх дванадцяти календарних місяців перед настанням страхового випадку, допомога по тимчасовій непрацездатності, вагітності та пологах виплачується виходячи з фактичної заробітної плати, з якої було сплачено страхові внески, але не вище розміру мінімальної заробітної плати, встановленої на час настання страхового випадку. До страхового стажу зараховуються періоди тимчасової втрати працездатності, перебування у відпустці у зв'язку з вагітністю та пологами та час перебування застрахованої особи у відпустці для догляду за дитиною до досягнення нею трирічного віку, а також періоди одержання виплат за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування, крім пенсій усіх видів. Допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, оплачується застрахованим інвалідам, які працюють на підприємствах та в організаціях товариств УТОГ і УТОС, Фондом починаючи з першого дня непрацездатності за весь період до відновлення працездатності або встановлення МСЕК інвалідності незалежно від звільнення застрахованої особи в період втрати працездатності у порядку та розмірах, встановлених законодавством. Застрахованим особам, які працюють на сезонних і тимчасових роботах, допомога по тимчасовій непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, надається не більш як за 75 календарних днів протягом календарного року. Допомога по тимчасовій непрацездатності по догляду за хворою дитиною віком до 14 років виплачується застрахованій особі з першого дня за період, протягом якого дитина за висновком лікаря потребує догляду, але не більш як за 14 календарних днів. Допомога по тимчасовій непрацездатності по догляду за хворою дитиною віком до 14 років, якщо вона потребує стаціонарного лікування, виплачується застрахованій особі з першого дня за весь час її перебування в стаціонарі разом з хворою дитиною. Якщо тимчасова непрацездатність застрахованої особи викликана карантинном, накладеним органами санітарно-епідеміологічної служби, надається допомога по тимчасовій непрацездатності з першого дня за весь час відсутності на роботі з цієї причини.

60% середнього сукупного заробітку застрахованого за останні 3 місяці при стажі менше 5 років; 80% - при стажі 5-8 років; 100% - при стажі 8 і більше років, або осдалопостраждалій внаслідок Чорнобильської катастрофи, особі, яка доглядає дитину, потерпілу від Чорнобильської катастрофи, ветерану Другої світової війни, подружжю ветерана війни або військовослужбовця, який загинув під час бойових дій. Термін очікування: допомога виплачується по закінченню п'ятиденного терміну очікування протягом максимум 6 місяців або до встановлення постійної непрацездатності. Розмір допомоги дорівнює 100% заробітку застрахованого для працюючого батька, який доглядає хворого члена сім'ї, на строк до 14 днів на одну особу. Медична допомога: медичні послуги надаються безпосередньо пацієнтам державними лікувально-профілактичними закладами.

Умови набуття рава. Грошова допомога: 60% середнього сукупного заробітку застрахованого за останні 3 місяці при стажі менше 5 років; 80% - при стажі 5-8 років; 100% - при стажі 8 і більше років.

Фінансування. Грошова допомога (як допомога по хворобі, так і допомога по вагітності та пологах): внески застрахованих осіб (від 0,5 до 1% доходу) та роботодавців (1,4% фонду заробітної плати). Самозайняті особи: 3% задекларованого доходу. Медична допомога: з державного бюджету.

Свідчення ефективності впровадження. Немає інформації

Охоплення працівників у законодавстві. Грошова допомога: працюючі особи, в тому числі наймані працівники, що перебувають в учбовій відпустці; безробітні особи, звільнені в результаті ліквідації підприємств; зареєстровані безробітні особи; військовослужбовці. Медична допомога: всі особи, які проживають в Україні. Спеціальні положення для постраждалих від аварії на Чорнобильській АЕС.

Охоплення працівників на практиці. Інформація відсутня.

Ратифікація Конвенцій МОП. Ані Конвенція 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№102), ані Конвенція 1969 р. про медичну допомогу та допомоги у випадку хвороби (№ 130) не ратифіковані.

Джерела:

База даних МАСЗ, доповнена даними доповіді «Соціальна безпека у світі» (Адміністрація соціального забезпечення США, вересень 2008р.)

шудеться набагато швидше ніж розмір інших видів допомоги, а іноді досягає рівня середньої зарплати.¹⁶ Також цю страхову систему можна охарактеризувати, як не достатньо раціональну та занадто щедру з огляду на її фінансові можливості та призначення. Вона продовжує фінансування страхових виплат, що компенсують втрату заробітку навіть після досягнення потерпілим пенсійного віку та призначення йому пенсії, а також компенсує видатки ПФ (де потерпілий був застрахованим на загальних підставах) за призначені пенсії по інвалідності та втраті годувальника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням. Такі видатки ФССНВ щороку зростають.

10. У 2009 р. соціальні трансферти у грошовій та не грошовій формі (включаючи пенсії) становили 27,1% доходів домогосподарств і, отже, значно впливали на доходи домогосподарств і загальний розподіл доходів. Нерівність доходів є, перш за все, результатом нерівності зарплат, але нерівності доходів в Україні також значно сприяв нерівномірний розподіл пенсійних виплат. Хоча інші складові, такі як допомога по безробіттю, допомога сім'ям і державна соціальна допомога мали зменшуючий вплив на нерівність, загальний вплив соціальних трансфертів усе одно призводив до зростання нерівності. Це контрастує з ситуацією в інших країнах, де

трансфертні платежі загалом пом'якшують нерівність доходів.¹⁷

11. Допомога по тимчасовій непрацездатності сплачується роботодавцем (за перші п'ять днів непрацездатності - за рахунок коштів роботодавця, наступні дні непрацездатності – за рахунок коштів ФСТВП) на основі отриманого працівником від лікаря лікарняного листка, що є документом суворої звітності. Видатки на виплату допомоги по тимчасовій непрацездатності за останні шість років виростили у 2,8 рази з 1 437,0 млн. грн. – 2004 р. до 3955,3 млн. грн. – 2009 р. У загальних видатках Фонду доля таких витрат за цей же період збільшилася на 9,8 відсоткових пункти із 42,8% до 52,6%. При цьому слід звернути увагу на те, що ця доля виплат за останні два роки зменшилася на 3,8 відсоткових пункти з 56,4% - у 2007 р.

12. Частка населення працездатного віку, яке сплачує страхові внески до ПФ все ще залишається незначною. За останні десять років вона зросла на 14,1 відсоткових пункти з 40,9% - у 2000 р. до 55% - у 2009 р., що є наслідком персоніфікації страхових внесків та перехід до страхових принципів у солідарній системі пенсійного забезпечення (див. табл.8.).¹⁸

13. У підсумку вищевикладене дозволяє зробити висновок, що система соціального забезпечення в Україні за останнє десяти-

¹⁶ E. Libanova, Decent Work Country Report – Ukraine (ILO, Regional Office for Europe and Central Asia, March 2008), p. 41.

¹⁷ Розраховано за даними Е. Лібанової, «Бідність населення України», монографія (ІДСД), 2008 р., ст. 135.

¹⁸ ILO Social Security Department, Old age demographic protection ratio, August 6th, 2009.

Правовий індикатор 17. Непрацездатність у зв'язку з інвалідністю

Закон, політика або інститути: Закон України «Про пенсійне забезпечення» (від 05.11.1991 р. № 1788-XII, зі змінами), Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (від 23.12.2004 р. № 2291-IV, зі змінами), Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» (від 09.07.2003 р. № 1057-IV, зі змінами); Закон України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та інвалідам» (від 18.05.2004 р. № 1727-IV, зі змінами). Мінпраці відповідає за політику та забезпечує загальну координацію. ПФ керує пенсійним забезпеченням. Регіональні (обласні) та місцеві управління соціального захисту керують виконанням програми.

Допомога (розмір і тривалість). *Пенсія по інвалідності:* застрахований має від 2 до 5 років страхового стажу, в залежності від віку набуття інвалідності. Повна пенсія по інвалідності для групи I (що вимагає постійної присутності) дорівнює 100% пенсії по старості або 90% для групи II (не вимагає постійної присутності). Часткова пенсія по повній інвалідності в разі, якщо застрахований має недостатньо років страхового стажу, пенсія зменшується пропорційно кількості років нижче необхідного стажу. Часткова інвалідність III групи (нездатність до звичайної роботи): щомісячна пенсія в розмірі 50% від пенсії по віку. Соціальна пенсія (по інвалідності): від 30 до 200% мінімальної пенсії по віку (дорівнює мінімальному прожитковому рівню для інвалідів) у залежності від оцінки ступеня інвалідності. *Допомога по догляду на дому (по інвалідності):* щомісячна допомога виплачується доглядальнику дитини-інваліда I групи у віці до 16 років. Доглядальник не повинен бути працевлаштований, але може отримувати допомогу по безробіттю. Соціальна пенсія (по інвалідності): пенсія виплачується на основі оцінки доходів громадянам з низьким рівнем доходів, які не працюють і не мають права на пенсію по інвалідності чи допомогу у зв'язку з виробничою травмою.

Умови набуття права. Загальна інвалідність (нездатність до будь-якої роботи): Допомога по інвалідності I групи або інвалідності II групи. Часткова пенсія по повній інвалідності: виплачується, якщо застрахований має менше 25 років (чоловіки) або 20 років (жінки) страхового стажу. Якщо застрахована особа не має достатньої кількості років страхового стажу, щомісячна допомога зменшується пропорційно кількості років, нижчої необхідної кількості років страхового стажу. Часткова інвалідність: Допомога по інвалідності III групи.

Фінансування. Фінансування таке саме, як і щодо пенсії за віком та пенсії у зв'язку з втратою годувальника, допомоги у зв'язку з виробничою травмою і сімейної допомоги.

Свідчення ефективності впровадження. Немає інформації.

Охоплення працівників у законодавстві. Усі працюючі громадяни України, іноземні громадяни та особи без громадянства, які працюють за трудовими договорами або договорами цивільно-правового характеру, самозайняті особи. Можливе добровільне охоплення. Особливі положення для постраждалих від аварії на Чорнобильській АЕС.

Охоплення працівників на практиці. Інформація відсутня.

Ратифікація Конвенцій МОП. Ані Конвенція 1952 р. про мінімальні норми соціального забезпечення (№102), ані Конвенція 1967 р. про допомоги по інвалідності, по старості та у зв'язку з втратою годувальника (№ 128) не ратифіковані.

Джерела:

База даних МАСЗ, доповнена даними доповіді «Соціальна безпека у світі» (Адміністрація соціального забезпечення США, вересень 2008 р.)

річчя покращилась. Зокрема, були запроваджені системи загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими народженням та похованням, від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, пенсійного страхування. Разом з тим, у системі загальнообов'язкового державного соціаль-

ного страхування досі присутні недоліки, й вона потребує подальшого покращення. Це стосується, зокрема, в першу чергу реформи пенсійної системи з метою забезпечення довготривалої фінансової спроможності та достатніх рівнів доходів для всіх пенсіонерів. План впровадження обов'язкових приватних пенсій уже розроблений, але його впровадження постійно переноситься. Для реформування пенсійної системи дуже важ-

ливим є здійснення заходів зі збалансування солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; відновлення диференціації у розмірах пенсій; впровадження обов'язкової накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення. Також потребують серйозного реформування усі інші напрями загальнообов'язкового державного соціального страхування під кутом зору впровадження єдиного соціального внеску з 1 січня 2011 р. та необхідністю законодавчого впровадження системи загальнообов'язкового державного медичного соціального страхування, що повинно супроводжуватися тотальною реформою системи охорони здоров'я. Впершу чергу має бути переглянуто функції фондів соціального страхування - з

метою уникнення їх дублювання та виключення не страхових видатків з бюджетів цих фондів. Також з метою мінімізації навантаження на фонд оплати праці та розширення бази справляння страхових внесків за рахунок детінізації доходів населення, має бути завершено перерозподіл розміру страхових внесків у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування між працівниками та роботодавцями, а також уніфікація бази, з якої нараховуються страхові внески на різні види соціального страхування, ліквідація пільгових тарифів по внесках на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, уникнення дублювання видатків з різних систем соціального страхування та системи державного соціального забезпечення.

10 Соціальний діалог, представництво працівників і роботодавців¹

1. Україна ратифікувала більшість міжнародних трудових конвенцій, що стосуються соціального діалогу, зокрема дві основоположні конвенції, а саме: Конвенцію МОП № 87 від 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію і Конвенцію МОП № 98 від 1949 р. про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів, а також Конвенцію МОП № 144 від 1976 р. про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм, котра є важливою конвенцією щодо процедур проведення консультацій.² Здається, що Україна має хорошу репутацію щодо ратифікації конвенцій, що може сприяти посиленню соціального діалогу в країні.

2. Після набуття Україною у 1991 р. незалежності були внесені зміни у КЗпП радянської епохи та прийнято ще кілька законів³, які сформували правову базу для створення незалежних організацій роботодавців і працівників. Була також прийнята правова база для соціального діалогу та трудових відносин в їхній двосторонній та

тристоронній формах і створені підтримуючі інституції, зокрема НРСП, яка припинила своє існування, коли було створено на її основі новий консультативно-дорадчий орган при Президентові України в сфері соціального діалогу – НТСЕР.⁴ Основними завданнями НТСЕР визначено: сприяння узгодженню позицій сторін соціального діалогу щодо шляхів подальшого розвитку соціально-економічних і трудових відносин, укладанню угод з питань регулювання таких відносин, а також розроблення та внесення Президентові України пропозицій з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики. У складі НТСЕР по 22 представника від Кабінету Міністрів України, всеукраїнських об'єднань профспілок та організацій роботодавців. Аналогічні органи були утворені на регіональному рівні для узгодженого вирішення проблем, що виникають у соціально-економічній сфері, стосуються прав та інтересів працівників і роботодавців. Водночас, з метою сприяння поліпшенню трудових відносин та запобігання виникненню колективних трудових спорів (конфліктів), їх прогнозування та сприяння своєчасному їх вирішенню, здійснення посередництва для вирішення таких спорів (конфліктів) Президентом України у 1998 р. утворено НСПП.⁵ До компетенції НСПП належить: здійснення реєстрації висунутих пра-

¹ Юсеф Геллаб (Yousef Ghellab), Департамент соціально-трудових і трудових відносин МОП (DIALOGUE).

² Інші питання, що стосуються соціального діалогу, охоплені також Конвенцією 1964 р. про політику в галузі зайнятості (№ 122) і Конвенцією 1975 р. про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів (№ 142), які також ратифіковані Україною.

³ Закон України від 01.07.1993 р. № 3356-XII «Про колективні договори і угоди»; Закон України від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР «Про порядок вирішення колективних спорів (конфліктів)»; Закон України від 15.09.1999 р. № 1045-XIV «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»; Закон України від 24.05.2001 р. № 2436-III «Про організації роботодавців».

⁴ Згідно з Указом Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні».

⁵ Указ Президента України від 17 листопада 1998 р. № 1258/98 «Про утворення національної служби посередництва і примирення».

цівниками вимог та колективних трудових спорів (конфліктів); аналіз вимог, виявлення та узагальнення причин колективних трудових спорів (конфліктів), підготовка пропозицій для їх усунення; підготовка посередників та арбітрів, які спеціалізуються на вирішенні колективних трудових спорів (конфліктів); формування списків арбітрів та посередників; перевірка, у разі необхідності, повноважень представників сторін колективного трудового спору (конфлікту); посередництво у вирішенні колективного трудового спору (конфлікту); залучення до участі в примирних процедурах народних депутатів України, представників державної влади, органів місцевого самоврядування.⁶

В цілому діяльність НСПП позитивно впливає на стан соціально-трудова відносин, ситуацію із запобігання виникнення та вирішення колективних спорів. Завдяки переговорним і примирним процедурам, ініційованим НСПП між роботодавцями та працівниками (профспілками) кількість страйків зменшилася з 687 у 1998 р. до 4 у 2004 р., або у 172 рази. У подальші роки кількість страйків не перевищувала дев'яти на рік (2006 р.), а в 2008 р. і 2009 р. відповідно зафіксовано 1 і 4 страйки. Щорічні втрати від страйків за цей період зменшилися з 122,2 млн. грн. до 0,1 млн. гривень⁷, кількість працівників, які брали участь у страйках також зменшилася майже у 325 раз (з 98,7 тис. працівників – у 1998 р. до 0,3 тис. працівників у 2009 р.), втрати робочого часу в розрахунку на одного страйкуючого за десять років роботи НСПП зменшилися у 2,8 рази (з 106 годин – у 1998 р. до 38 годин – у 2007 р.). Водночас слід зазначити, що останній показник попри незначну кількість підприємств, працівники яких брали участь у страйках, у 2008 р. і 2009 р. значно виріс і склав відповідно по 465 і 828 годин на одного страйкуючого, що свідчить про затяжність колективних трудових спорів (конфліктів), що скоріш за все також є наслідком фінансово-економічної кризи.

Оскільки середня тривалість страйку склала більше 100 днів, на думку профспілок, наведене може свідчити також про послаблення ефективності механізмів врегулювання трудових конфліктів.⁸

За останні три роки НСПП зареєструвала 197 колективних трудових спорів (у т.ч. 2007 р. - 49, 2008 р. - 72, 2009 р. - 76), учасниками яких стали 64712 працівників 213 підприємств. При вступі у спори працівниками було висунуто 563 вимоги, 41,4% з яких стосувалися питань укладення та виконання положень колективних договорів. За сприяння НСПП при взаємодії з відповідними сторонами соціального діалогу у ході проведення примирних процедур за цей період було вирішено та знято з реєстрації 245 колективних трудових спорів, задоволено 676 вимог найманих працівників, з яких, зокрема, 22 вимоги стосувались укладення або зміни колективного договору, угоди, 235 - виконання колективного договору, угоди. НСПП здійснено заходи щодо шляхів усунення 2279 дестабілізаційних чинників, що призвели до ускладнення стану соціально-трудова відносин у 1801 випадку на 2684 суб'єктах господарювання, де працюють 64712 найманих працівників.⁹

Практика роботи НСПП свідчить - на підприємствах, де укладені колективні договори, стан соціально-трудова відносин здебільшого стабільний: у колективах рідше виникають конфлікти, а проблеми, що виникають, вирішуються переважно за столом переговорів.

3. Хоча вищезгадані правові та інституціональні заходи, вжиті у 1990-х роках, і були значними, вони виявились недостатніми для забезпечення ефективної трансформації системи трудових відносин в Україні. Соціальні партнери зустрілися з деякими перешкодами у здійсненні прав на свободу асоціації – наприклад, у процедурі реєстрації, недопущення до переговорного процесу з

⁶ Стаття 15 Закону України „Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)“.

⁷ З 2007 р. Держкомстат скасував цей показник.

⁸ Інформація ФПУ листом від 18.01.2011 р.

⁹ НСПП, звіт, жовтень 2010 р.

Правовий індикатор 18. Свобода об'єднання та право на організацію

Закон, політика або інститути. Право на створення організацій та вступ до організацій встановлено статтею 36 Конституції України, яка передбачає також, що ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян. Чинними є також КЗпП (від 10.12.1971 р. № 322-VIII, зі змінами), Закон України «Про об'єднання громадян» (від 16.06.1992 р. № 2460-XII), Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (від 15.09.1999 р. № 1045-XIV) та Закон України «Про організації роботодавців» (від 24.05.2001 р. № 2436-III). Право на страйк гарантовано статтею 44 Конституції України, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР) та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (від 15.09.1999 р. № 1045-XIV).

Свідчення дієвості впровадження. Протягом ряду років Комітет експертів висловлював зауваження до статті 31 Закону України «Про організації роботодавців», за якою органи державної влади здійснюють контроль за господарською діяльністю організацій роботодавців та їхніх об'єднань. Комітет також відзначив статтю 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» яка передбачає, що рішення про страйк має бути підтримано більшістю працівників або двома третинами делегатів конференції. Комітет нагадав, що, якщо національне законодавство вимагає, щоб відбулося голосування, воно повинно забезпечити, щоб враховувалися тільки подані голоси, і більшість повинна бути встановлена на розумному рівні. У 2006 р. МКВП надала коментарі з таких питань, як реєстрація профспілок, обмеження права на страйк, втручання в діяльність профспілок і утиск профспілкових діячів. Більшість із цих питань розглядалися Комітетом з питань свободи асоціації і Комітет із зацікавленням відзначив інформацію, надану Урядом про результати розслідування справ щодо заявлених порушень прав профспілок, та вирішив, що справа не потребує подальшого розслідування (див. звіт № 350).

Охоплення працівників і роботодавців у законодавстві. Відповідно до Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» всі наймані працівники, а також самозайняті особи можуть бути членами профспілки. Судді виключені із сфери дії Закону.

Охоплення працівників і роботодавців на практиці. в Організації немає інформації щодо відсотку покриття. Такий стан речей потребує спеціального дослідження.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№87) і Конвенція 1949 р. про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98) ратифіковані у 1956 р.

Джерела:

1. Національне законодавство.
2. Коментарі Комітету експертів:
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.
3. Committee on Freedom of Association, Report No. 350 (Vol. XCI, 2008, Series B, No. 2), Case No. 2388, Para. 211-214.

укладання Генеральної угоди, інших угод.¹⁰ Крім того, здійснення права на страйк стикнулося з деякими юридичними завадами у законодавстві, як відзначив КЕЗКР.¹¹ Представники працівників мали проблеми з дискримінацією, спрямованою проти профспілок, у певних галузях і на певних підприємствах, як повідомляли наглядові органи МОП (див. правові індикатори 18. Свобода об'єднання та право на організацію й 19. Колективні переговори).

З 2003 р., після внесення змін до статті 16 Закону України «Про профспілки, їх права та гарантії діяльності», профспілки та їх об'єднання легалізуються шляхом повідомлення на відповідність заявленому статусу.¹² Станом на 01.10.2010 р. Мін'юстом було зареєстровано 161 всеукраїнську профспілку та профоб'єднання та 21 всеукраїнське об'єднання організацій роботодавців.

4. Тим не менш, за даними офіційної статистики, рівень охоплення колективними дого-

¹⁰ Мова йде про випадки недопущення нових та малочисельних профспілок до колективних переговорів на виробничому та галузевому рівнях більш сильними профспілками та їх об'єднаннями.

¹¹ КЕЗКР, 2008 р., 79-та сесія.

¹² Легалізація здійснюється Мін'юстом та його управліннями відповідного рівня шляхом включення до реєстру об'єднань громадян і видачі свідоцтва про легалізацію із зазначенням статусу профспілки.

Правовий індикатор 19. Колективні переговори

Закон, політика або інститути. Право на створення організацій та вступ до них встановлено статтею 36 Конституції України, яка передбачає також, що ніхто не може бути примушений до вступу в будь-яке об'єднання громадян чи обмежений у правах за належність чи неналежність до політичних партій або громадських організацій. Чинними є також КЗпП (від 10.12.1971 р. № 322-VIII, зі змінами), Закон України «Про об'єднання громадян» (від 16.06.1992 р. № 2460-XII), Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (від 15.09.1999 р. № 1045-XIV) та Закон України «Про організації роботодавців» (від 24.05.2001 р. № 2436-III). Право на страйк закріплено Конституцією України, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» (від 03.03.1998 р. № 137/98-ВР) та Законом України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» (від 15.09.1999 р. № 1045-XIV).

Свідчення дієвості впровадження. Комітет чекає на відповіді Уряду на коментарі 2008 р., подані НПП вугільної шахти ім. Баракова (м.Краснодон) про застосування Конвенції, та КВПУ і МКП про нові випадки антипрофспілкової дискримінації та втручання, а також про порушення права на колективні переговори у державному та приватному секторах. Комітет узяв до уваги заяву МКП про те, що деякі випадки дискримінації по відношенню до профспілок ефективно розглянуті судом, а Уряд докладає зусиль для розгляду скарг, направлених Комітету з питань свободи асоціації.

Охоплення працівників і роботодавців в законодавстві. жодних винятків, крім зазначених в описі свободи асоціації.

Охоплення працівників і роботодавців на практиці. в Організації немає інформації щодо відсотка покриття.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1948 р. про свободу асоціації та захист права на організацію (№87) і Конвенція 1949 р. про застосування принципів права на організацію та ведення колективних переговорів (№ 98) ратифіковані у 1956 р.

Джерела:

1. Національне законодавство.
2. Коментарі Комітету експертів:
<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.

ворами в Україні є досить високий і в період 1998 - 2009 р. виріс з 68,9% до 83,9%. Водночас число працівників, охоплених колективними договорами, за цей період зменшилося з 10613,3 до 9038,3 тис. працівників і в порівнянні з чисельністю працівників, які працюють на умовах найму (2010 р. - 12,8 мільйонів), складає значно менше (близько 70%).¹³ Відповідно до Закону України „Про колективні договори і угоди” на двосторонній основі укладаються угоди на державному, галузевому, регіональному рівнях, а на виробничому рівні - колективні договори. Регіональні і галузеві угоди, відповідно до законодавства, підлягають повідомній реєстрації у Мінпраці. Станом на 01.10.2010 р. в Україні укладено і діяли на державному рівні Генеральна угода на 2008 - 2009 рр.,¹⁴ 27 регіональних, 92 галузеві угоди.

У 2009 р. спостерігається позитивна динаміка рівня охоплення колективними договорами у порівнянні з 2008 р., у тому числі - у 8 (57,1%) з 14 видів економічної діяльності. За даними Держкомстату станом на 31.03.2010 р. в Україні укладено та зареєстровано 99 754 колективні договори, якими охоплено 81,7% до облікової кількості штатних працівників.¹⁵

Ця тенденція спостерігалася, незважаючи на очевидне падіння впливу профспілок за цей самий період (як показано у табл. 10). Чисельність членів профспілок в ФПУ (найбільшої профспілкової федерації у країні) скоротилася майже вповнину за період з 1998 р. (14,2 млн.) до 2009 р. (8,7 млн.).¹⁶ Ця цифра

¹³ Інформація ФПУ листом від 18.01.2011 р.

¹⁴ 9 листопада 2010 р. Урядом, профспілками та роботодавцями підписано десяту Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 рр.

¹⁵ Слід відмітити, що зазначене охоплення колективними договорами стосується лише працівників великих та середніх підприємств, тобто, тих підприємств, які подають статистичні звіти з означеного питання. Малі підприємства не подають статистичних звітів з питань колективно-договірного регулювання.

¹⁶ У цій чисельності враховано 1335 тис. студентів, які є членами профспілок членських організацій, та 553,7 тис. членів профспілок, які вийшли на пенсію. Даних щодо інших національних об'єднань профспілок немає.

Табл. 10. Соціальний діалог, представництво працівників і роботодавців

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1 квартал 2010
Загальний рівень охоплення профспілками, % ¹	75,0	73,2	66,9	63,5	59,2	54,6	53,3	50,6	48,5	45,8	42,1	40,3	...
Підприємства, що відносяться до організації роботодавців ³ , %	2,4	4,2	4,0	6,5	6,8
Частка працюючих на підприємствах, що відносяться до організації роботодавців в загальній кількості зайнятих ⁴ , %	10,3	9,9	10,0	14,3	27,3
Рівень охоплення колективними договорами, % (формальний сектор)	68,9	71,9	75,6	78,2	80,3	82,0	83,1	82,1	82,7	82,4	83,4	83,9	83,2

Примітки:

¹ Загальний рівень охоплення профспілками, що входять до ФПУ, розраховується як частка від ділення кількості членів профспілок (у тому числі студентів) на чисельність найманих робітників і службовців, виражена у відсотках.

² Цей показник розраховується на основі державних статистичних обстежень, які охоплюють господарючі суб'єкти, громадські організації, фінансові установи та установи, що фінансуються з державного бюджету. Обстеження не охоплює малі підприємства та самостійно зайнятих осіб. Рівень охоплення колективними договорами розраховується як частка від ділення кількості працюючих у закладах, охоплених колективними договорами, на загальну чисельність працюючих у закладах, охоплених обстеженням, виражена у відсотках.

³ Розраховується як частка від ділення загальної кількості підприємств, що є членами організації роботодавців, на загальну кількість зареєстрованих підприємств, виражена у відсотках.

⁴ Розраховується, як частка від ділення кількості працюючих на підприємствах, що відносяться до організації роботодавців, на загальну чисельність зайнятих (зареєстровану в ході обстеження домогосподарств щодо активності населення в Україні), виражена у відсотках.

Джерела:

Держкомстат, за даними щорічних звітів українських профспілок і ФРУ, а також МОП.

відповідала 75% всіх працівників у 1998 р., але лише 42,1% всіх працівників – у 2008 р. та 40,3% - у 2009 р. Слід зауважити, що на початку переговорів про укладання нової генеральної угоди на 2010 - 2012 рр. (кінець 2009 р. – початок 2010 р.) з боку профспілок було створено два спільних представницьких органи профспілок, що об'єдналися для ведення колективних переговорів: СПО(п) та НСПО відповідно задекларували по 10,1 та 4,1 млн. членів профспілок.¹⁷

Що стосується роботодавців, то у ФРУ у 2008 р. задекларовано 27300 членів (або 6,8% усіх зареєстрованих підприємств), порівняно з 7900 у 2004 р. (або 2,4% усіх

зареєстрованих підприємств). Знов-таки, даних про інші федерації роботодавців немає. Судові спори в середовищі організацій роботодавців України щодо їх представництва в управлінні загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням, що відбулися у 2008 – 2009 рр., спонукали організації роботодавців об'єднатися у СПО(р) як вищий представницький орган всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців.¹⁸

Всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, що входять до складу СПО(р), мають у своєму складі організації роботодавців (їх об'єднання) у всіх 27 адміністративно-

¹⁷ Слід мати на увазі, що чинне законодавство та статuti профспілок не виключають можливостей щодо подвійного членства.

¹⁸ На сьогодні діяльність СПО(р) поширюється на всі всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, створені за територіальною або галузевою ознаками та легалізовані Мін'юстом.

територіальних одиницях¹⁹, а також в більшості видів економічної діяльності: діяльність транспорту та зв'язку; надання комунальних послуг; сільське господарство; діяльність готелів та ресторанів; діяльність у сфері культури, спорту, відпочинку та розваг; текстильне виробництво; діяльність у сфері металургійного виробництва; діяльність у сфері машинобудівної та металообробної галузей; діяльність у сфері охорони здоров'я, медичної та мікробіологічної промисловості; діяльність у сфері гірничодобувної промисловості, в тому числі видобування вугілля; діяльність у сфері скляної промисловості; діяльність у сфері будівництва, проектування та архітектури; діяльність у сфері хімічної промисловості. На підприємствах, що прямо чи опосередковано перебувають у сфері діяльності СПО(р), зайнято близько 8,5 млн. осіб.

СПО(р) у своїй діяльності представляє інтереси бізнес-асоціацій, які є партнерами та/або асоційованими членами відповідних об'єднань, що входять до складу СПО(р), і захищають інтереси підприємців. Зокрема це: Український Національний комітет Міжнародної Торгової Палати, Спілка податкових консультантів України, Українська Аграрна Конфедерація, Український Союз промисловців і підприємців, Спілка підприємців малих, середніх та приватизованих підприємств України, Асоціація підприємств виробників та ремонтників сільськогосподарської техніки України, Український союз виробників протипожежної продукції та послуг, Українська Асоціація меблевіків, Всеукраїнська асоціація користувачів надрами, Всеукраїнське об'єднання виробників м'ясопродуктів «Укрм'ясопродукт», Асоціація птахівничих підприємств «Птахопром України», Асоціація підприємств інформаційних технологій України, Енергетична асоціація України, Ліга виробників харчових продуктів, Київська міська організація роботодавців у сфері рециклінгу відходів.²⁰

¹⁹ Визначені частиною другою статті 133 Конституції України.

²⁰ Інформація Керівника Секретаріату СПО(р) листом від 07.05.2010 р. № 220.

Європейський досвід демонструє збільшення ролі соціального діалогу та колективно-договірного регулювання на галузевому рівні. Деретуляція економіки і соціально-трудових відносин проявилася в новій Генеральній угоді на 2010 - 2012 рр.²¹ та передбачена в проекті Трудового кодексу України, що також вимагає посилення галузевого рівня колективних переговорів. Разом з тим національні профспілки звертають увагу на те, що із 92 галузевих угод, укладених в Україні, лише 20 укладено за участю об'єднань організацій роботодавців. При цьому із 15 легалізованих Мін'юстом галузевих об'єднань організацій роботодавців 9 з тих чи інших причин не беруть участі в таких угодах. Механізм поширення дії зазначених угод за виробничою ознакою на підприємства, що не перебувають у сфері дії сторін та за основним видом діяльності віднесені до цієї галузі не застосовується. Все це призводить до значного звуження сфери дії галузевих угод, а також відмов роботодавців, які не входять до відповідних об'єднань і організацій, застосовувати гарантії, встановлені такими угодами.²²

5. На початку нового тисячоліття Уряд розпочав нову хвилю реформ правової та інституціональної бази соціального діалогу та трудових відносин. Перш за все, у 2002 р. він ініціював розробку проекту Трудового кодексу України; цей процес поки що не завершений. З кінця 2003 р. спостерігається стійке розходження у поглядах соціальних партнерів на ряд норм проекту Трудового кодексу України. Через ці самі причини було затягнуте прийняття Закону України «Про соціальний діалог»,²³ ініційованого у 2006 р. з метою створення основи для ефективного функціонування тристороннього соціаль-

²¹ 9 листопада 2010 р. Урядом, профспілками та роботодавцями підписано десяту Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 – 2012 рр., значна кількість зобов'язань та положень якої стосуються рівня галузевих угод та колективних договорів.

²² Інформація ФПУ листом від 18.01.2011 р.

²³ Закон України «Про соціальний діалог в Україні» прийнято Верховною Радою України та 11.01.2011 р. підписано Президентом України.

ного діалогу на національному, галузевому й територіальному рівнях.

6. Зараз національний тристоронній соціальний діалог ведеться на основі Указу Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871,²⁴ зі змінами, внесеними у 2008 р. та 2010 р. Цим актом була утворена НТСЕР, як консультативно-дорадчий орган при Президенті України, а також аналогічні тристоронні органи на регіональному рівні. Усього існує 27 РСЕР – 24 в областях, дві у м. Києві та м. Севастополі та одна республіканська - у Автономній Республіці Крим. Ці РСЕР функціонують самостійно, але підтримують зв'язки з НТСЕР. Усі вони діють, але їхня ефективність у різних регіонах різна. Разом з тим, усі вони стикаються з проблемою браку ресурсів. НТСЕР також стикається з труднощами у функціонуванні. У зв'язку із реформуванням Національної ради та формуванням законодавчої бази щодо діяльності цієї інституції більшу частину 2006 - 2007 рр. вона працювала нерегулярно. З 2008 р. цей орган працює стабільно. Так у 2009 р. відбулося 3 засідання НТСЕР, у 2010 р. - 4та заплановано чергове на грудень. Відчутні кроки до розвитку міжнародних зв'язків Національної ради. У червні 2008 р. на засіданні Генеральної асамблеї МАСЕРПІ, НТСЕР прийнята дійсним членом до Міжнародної асоціації (див. Правовий індикатор 20. Тристоронні консультації). У зв'язку з прийняттям Закону України «Про соціальний діалог в Україні» діяльність НТСЕР та РСЕР на початку 2011 р. має бути приведена у відповідність до цього Закону.

7. У квітні 2008 р. Уряд і соціальні партнери уклали Генеральну угоду між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями на 2008 - 2009 рр. Проте, ця угода швидко стикнулася з проблемами виконання, зокрема через порушення у 2009 р. ФПУ колективного трудового спору

до Кабінету Міністрів України у зв'язку з невиконанням її норм та незабезпеченням трудових соціально-економічних прав працівників в умовах кризи. Цей колективний трудовий спір розглядався примирною комісією та трудовим арбітражем. Нині завершено колективні переговори щодо укладення Генеральної угоди на новий строк. Генеральну угоду про регулювання основних принципів і норм реалізації соціально-економічної політики і трудових відносин в Україні на 2010 - 2012 рр. підписано 9 листопада 2010 р.

8. Отже, коли восени 2008 р. Україну почала уражати економічна криза, не було встановленої практики функціонуючого соціального діалогу для протидії її соціально-економічним наслідкам для працівників та їхніх сімей, з одного боку, та для роботодавців, з іншого боку. Все ж, у співробітництві з МОП, Уряд і соціальні партнери у січні 2009 р. почали контактувати щодо цього питання. Міністр праці та соціальної політики ініціювала ряд консультацій з соціальними партнерами щодо стратегії, потрібної для протидії економічній кризі, а Прем'єр-міністр запросила їх на засідання Кабінету Міністрів, на яких обговорювалася антикризова програма. Соціальні партнери підготували власні пропозиції щодо заходів із усунення наслідків економічної кризи для працівників та їхніх сімей і роботодавців та подали їх до Уряду. Тристоронні консультації, що відбулися між Урядом і соціальними партнерами, призвели до консенсусу та схвалення відповідного плану заходів. Водночас, соціальні партнери продовжують критично ставитися до антикризових заходів, здійснюваних Урядом, та до рівня здійснюваного соціального діалогу в умовах нинішнього економічного неспокою, перед яким стоїть країна. Уряд України розпорядженням від 18.03.2009 р. № 285-р затвердив план заходів щодо організації соціального діалогу в Україні, відповідно до якого соціальні партнери входять до складу колегій міністерств, інших центральних та місцевих органів виконавчої влади, громадських рад, утворених при них. Також, від-

²⁴ Указ Президента України від 29.12.2005 р. № 1871 «Про розвиток соціального діалогу в Україні».

Правовий індикатор 20. Тристоронні консультації

Закон, політика або інститути. Указом Президента України від 29 грудня 2005 р. № 1871/2005 «Про розвиток соціального діалогу в Україні» створена НТСЕР (замість НРСРП) з метою підвищення ролі профспілок та організацій роботодавців та їх об'єднань у розробці економічної та соціальної політики держави і подальшого сприяння соціальному діалогу. Стаття 5 Положення про НТСЕР передбачає, що вона забезпечує опрацювання та обговорення щорічних доповідей України МОП (доповідь Уряду України про виконання Конвенції № 144). Див. також Закон України «Про колективні договори та угоди».

Свідчення дієвості впровадження. Уряд повідомляє про консультації у НТСЕР, результатом яких стали рекомендації про ратифікацію ряду конвенцій. Уряд також повідомив Комітет експертів про Генеральну угоду, підписану 15 квітня 2008 р., між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями. Незважаючи на це, НТСЕР має проблеми у своїй роботі через недоліки у співробітництві між організаціями роботодавців та профспілками, а також недостатню кількість ресурсів, наданих органами державної влади.

Ратифікація Конвенцій МОП. Конвенція 1976 р. про тристоронні консультації для сприяння застосуванню міжнародних трудових норм (№ 144) ратифікована у 1994 р.

Джерела:

доповіді Уряду щодо Конвенції № 144, коментарі Комітету експертів до цих доповідей:

<http://webfusion.ilo.org/public/db/standards/normes/appl/index.cfm?lang=EN>.

повідно до цього розпорядження, утворені тристоронні робочі групи за різними напрямками діяльності. Нині соціальними партнерами реалізуються Заходи з реалізації пропозицій ФПУ щодо дальшого розвитку соціального діалогу, викладені у Національній профспілковій доповіді Президенту України В.Ф.Януковичу „Праця в Україні: необхідність якісних змін для суспільної ефективності та гідного життя”.

9. З точки зору гідної праці можна констатувати, що соціальний діалог в Україні залишався недосконалим як у двосторонній, так і у тристоронній формі. Проект Трудового кодексу України ще не прийнято, що заважає системі соціально-трудових відносин функціонувати на міцній правовій та інституціональній основі. З огляду на щойно прийнятий Закон про соціальний діалог в Україні, декілька проблем сьогодні залишаються невирішеними; це, зокрема, усунення юридичних перешкод для здійснення права на свободу асоціації, які ще існують у законодавстві, у тому числі з огляду на існуючі чисельні випадки недопущення нових та малочисельних профспілок до колективного переговорного процесу. Сприяння колективним переговорам у приватному секторі, який розширюється, також зали-

шається пріоритетом. У результаті, як під впливом світової фінансово-економічної кризи, так і внаслідок суб'єктивних чинників, зокрема недостатньої активності учасників соціально-трудових відносин, дефіцит гідної праці все ще залишається однією з найболючіших проблем українського суспільства.

10. Особливий виклик полягає в потребі соціальної згуртованості, консолідації дій і зусиль, щоб знайти компроміс між соціальними партнерами, органами влади та Верховною Радою України, щоб проект Трудового кодексу України було прийнято і він набрав чинності. Це створило б умови для покращення соціального діалогу та колективних переговорів. Кроком уперед у цьому відношенні є прийняття Закону України від 23 грудня 2010 р. N 2862-VI «Про соціальний діалог в Україні», в якому знайдено компроміс з критично важливого питання репрезентативності всеукраїнських профспілкових об'єднань.²⁵

Вперше в історії України Уряд провів активні консультації із соціальними партнерами щодо погодження показників державного

²⁵ ФПУ, КВПУ, НКП, НФП, ВОСТ.

бюджету на 2010 р. Такі консультації відбулися у рамках НТСЕР. На пленарних засіданнях НТСЕР протягом 2010 р. соціальні партнери обговорювали питання реформування податкової системи України, захисту внутрішнього ринку та забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників, основних аспектів проекту державного бюджету на 2011 р. тощо.

11. Ще один Закон, який потребує змін, - Закон України «Про організації роботодавців». Рівною мірою важливо, щоб НСПП була забезпечена необхідними ресурсами, що дозволить їй ефективно функціонувати й надавати дієву підтримку працівникам, роботодавцям та їх організаціям у двосторонніх відносинах і переговорах. Співробітництво між різними організаціями роботодавців і працівників дозволило б їм виступати одночасно, щоб зміцнювати свої

позиції. Багатообіцяючим кроком уперед стало створення 7 липня 2009 р. СПО(р), як вищого представницького органу всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців, трьома всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців²⁶ із метою представництва інтересів організацій роботодавців та їх об'єднань на національному рівні, вироблення єдиної узгодженої позиції з питань формування та реалізації державної соціально-економічної політики України. Аналогічний орган існує у профспілок, працюючи над покращенням співробітництва між організаціями працівників. Нарешті, Уряд має змогу покращити соціальний діалог, більш систематично працюючи з соціальними партнерами, прислуховуючись до них та враховуючи їхні думки та пропозиції, а також збільшуючи обсяг ресурсів, наданих НТСЕР і РСЕР, для забезпечення більш ефективного функціонування цих рад.

²⁶ ФРУ, КФРУ, ВАР.

11 Економічний та соціальний контекст гідної праці

1. Період, охоплений цим оглядом, починається й закінчується тяжкою фінансовою кризою. Восени 1998 р. Україна була на межі дефолту за своїм зовнішнім боргом, тому що валютні резерви різко скоротилися, міжнародні фінансові організації відмовили у підтримці, а банківські вклади різко зменшилися. Ці події швидко розвивалися слідом за російською фінансовою кризою серпня 1998 р., коли поширювалась паніка і ланцюгова реакція на міжнародних фінансових ринках. У вересні-жовтні 1998 р. Уряд України здійснив масштабну девальвацію національної валюти і провів антикризову програму, проте в наступні два роки внутрішня економічна політика нестримано коливалась, і лише потім почалося стале економічне відновлення.

2. Майже через десятиріччя після того дня, у жовтні 2008 р., Україна зіткнулася зі схожим поворотом долі, коли поєднання внутрішніх і міжнародних чинників знов викликало сильну фінансову кризу, яка характеризувалася масовим витоком капіталу, значною девальвацією і де-факто націоналізацією кількох великих комерційних банків. У результаті реальна економіка швидко дала зворотний хід, зокрема реальний ВВП, за 2009 р. скоротився на 15,1%.¹

3. Водночас, загальні економічні тенденції перед цими двома кризами та внутрішні причини, що сприяли цим двом катастрофам, докорінно відрізнялися. На кінець

1990-х років економічне й соціальне становище в Україні було катастрофічним. Країна перенесла десятиріччя безперервного економічного занепаду, за якого сукупне падіння реального ВВП за 1989-1999 рр. досягло 60%. У жодному році протягом 1990-х років Україна не демонструвала позитивні темпи зростання реального ВВП, а у кількох роках падіння реального ВВП перевищило 10%; найбільше річне падіння, близько 23%, мало місце у 1994 р. Україна стала єдиною посткомуністичною країною, що не змогла досягти жодного року економічного зростання за все десятиріччя. У 2000 р. ВВП на душу населення в Україні становив близько третини аналогічного показника Росії, тоді як у 1990 р. вона дещо випереджала Росію за цим показником.

4. Як можна було б очікувати, враховуючи це втрачене економічне десятиріччя, соціальне становище на початку даного звітнього періоду було тяжким. До 1998 р. Україна практично перетворилася на країну з бартерною економікою. Тривожних рівнів досягла заборгованість із заробітної плати та пенсійних виплат. Практично припинилися грошові розрахунки між підприємствами, а також сплата податків. Багато бідних і не дуже бідних людей виживали шляхом вирощування овочів на власних малих присадибних ділянках. Така форма особистого селянського господарства сприяє відносно високій частці сільського господарства у загальній кількості зайнятих (21,6% - у 2000 р.), яка з того часу знизилась до 15,6% - у 2009 р. Слід зазна-

¹ МВФ, прес-реліз № 09/259, 10 липня 2009 р.

чити, однак, що офіційні дані про ринок праці та соціальне становище (рівні зайнятості, рівні безробіття, розмір неформального сектору економіки, кількість робочої бідноти та рівні бідності) не відображають належним чином ту ступінь напруженості та дефіциту гідної праці, які превалювали на кінець 1990-х років.

5. Хоча у 1990-ті роки Україна перенесла значну політичну реформу, економічні реформи, характерні для решти посткомуністичних держав у той період, практично не проводилися. Тому починаючи з 2000 р. мав місце період швидкого «надолуження» економічних реформ. У перші кілька років поточного десятиліття Уряду один за одним упроваджували широкий спектр стабілізаційних та структурних реформ, які зменшили залежність від бартеру і значно покращили середовище для розвитку приватного сектора. Це були, зокрема, реформи Уряду, фіскальні реформи, енергетична реформа, земельна реформа, широкомасштабна приватизація та різні антикорупційні заходи. Враховуючи ці політичні кроки та масштаб економічного падіння у попередньому десятиріччі, навряд чи дивно, що згодом почався період швидкого й помірно сталого економічного зростання. У період з 2000 р. до середини 2008 р. економіка України жваво розвивалася, зокрема, середньорічні темпи зростання становили 6,9%. Зростання реального ВВП досягло максимуму 12,1% - у 2004 р. і, коли державні видатки швидко зросли напередодні президентських виборів. Після цього, у 2005 р., зростання помітно уповільнилося, а в наступні два роки знов сильно прискорилося – до 7,3% і 7,9% приросту відповідно. У 2008 р. зафіксовано стрімке падіння темпів приросту реального ВВП відповідно до 2,3%, а у 2009 р. реальний ВВП зменшився на 14,8%. Аналогічно вів себе показник темпів приросту ВВП на душу населення, обрахований в доларах США (в цінах і ПКС 2005 р.), який досяг максимального значення 13% - у 2004 р. та мінімального значення -14,7% - у 2009 р. (див. табл. 11).

6. Проте, як у багатьох інших країнах Європи, економічний підйом в Україні ослаб-

шав у другій половині 2008 р., коли товарні ціни різко впали, а експортні ринки скоротилися. Ситуація різко загострилася у жовтні 2008 р., коли в одному з найбільших банків країни було введено державне управління. Це спричинило масовий виток капіталу, що, у свою чергу, створило кризу на ринку іноземної валюти, значну девальвацію національної валюти, незважаючи на інтервенції НБУ та серйозні обмеження кредитів для реального сектора економіки.

7. Економічна активність з жовтня 2008 р. різко скоротилася, при цьому велика частка підприємств важкої промисловості була закрита або працювала далеко не на повну потужність. У першому кварталі 2009 р. порівняно з аналогічним періодом попереднього року реальний ВВП зменшився на 20,2%. Обсяг промислового виробництва у першому кварталі 2009 р. дуже сильно впав – на 31,8% порівняно з аналогічним періодом попереднього року. Як наслідок, умови на ринку праці різко погіршилися. Рівень безробіття серед населення віком 15-70 років зріс із 7,1% у першому кварталі 2008 р. до 9,5% у першому кварталі 2009 р. (див. також Главу 1. Можливості щодо зайнятості). Проте, це приховує реальний рівень напруженості на ринку праці. Як і у минулі рецесії, в'ялість ринку праці в основному проявляється у значному розширенні вимушеного застосування скороченого робочого часу і адміністративних відпусток, а також буквального вибуху заборгованості із заробітної плати (див. також глави 2. Достатні заробітки та продуктивна зайнятість та 6. Стабільність та впевненість у збереженні роботи). Окремі економічні показники говорять про те, що починаючи з другого кварталу 2008 р. з'явилися певні ознаки відновлення ринку праці. Так, рівень безробіття серед населення віком 15-70 років за підсумками 1 півріччя 2009 р. вже становив 9,1%, а у 1 півріччі 2010 р. - 8,5%.

8. На початку листопада 2008 р. Уряд України підписав резервну угоду з МВФ на суму 16,4 млрд. дол. США. Початковий меморандум про порозуміння містив положення,

Табл. 11. Економічний та соціальний контекст гідної праці

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1 півріччя 2010
Темпи зростання реального ВВП, % ¹	-1,9	-0,2	5,9	9,2	5,2	9,6	12,1	2,7	7,3	7,9	2,3	-14,8	
ВВП на душу населення ¹³													
доларів США, в цінах і ПКС 2005 р.	3444	3468	3706	4085	4337	4793	5416	5605	6058	6578	6766	5770	
доларів США, в цінах і ПКС поточного року	3703	3995	4510	5241	5605	6255	6992	7350	6325	
Темп приросту, % в цінах і ПКС 2005 р.	-1.1	0.7	6.9	10.2	6.2	10.5	13.0	3.5	8.1	8.6	2.9	-14.7	
Індекс, 2005=100, в цінах і ПКС 2005 р.	61.4	61.9	66.1	72.9	77.4	85.5	96.6	100.0	108.1	117.4	120.7	102.9	
Частка оплати праці у ВВП, % ²	48,1	44,3	42,3	42,3	45,7	45,7	45,6	49,1	49,4	48,8	49,6	49,4	
Продуктивність праці, темпи зростання у % ³	4,6	9,1	11,4	1,1	7,2	6,7	1,9	-11,8	
Рівень інфляції (ІЦ) ⁴	10,6	22,7	28,2	12,0	0,8	5,2	9,0	13,5	9,1	12,8	25,2	15,9	
Нерівність доходів ⁵													
процентильне співвідношення Р90/Р10	6,4	6,9	6,8	6,5	6,9	6,9	7,1	5,2*	5,4	5,3	
коефіцієнт Джині	..	0,28	0,29	0,30	0,29	0,29	0,29	0,30	0,30	0,25*	0,26	0,26	
Загальна кількість бідних, % ⁶	..	27,8	26,4	27,2	27,2	26,6	27,3	27,1	28,1	27,3	27,0	26,4	
Рівень зайнятості за галузями економічної діяльності, %⁷											
Сільське господарство	21,6	20,8	20,6	20,4	19,7	19,4	17,6	16,7	15,9	15,6	
Промисловість	27,3	26,3	25,2	24,6	24,6	24,2	24,2	23,9	23,4..	22,4	
Послуги	51,1	52,9	54,2	55,1	55,7	56,4	58,1	59,4	60,7	62,0	
Нетто-показник кількості учнів початкових шкіл, %⁸	90,9	87,4	88,0	90,6	90,2	89,4	88,9		
хлопці	91,0	87,4	88,2	90,8	90,3	89,4	88,7		
дівчата	90,7	87,4	87,7	90,5	90,0	89,3	89,1		
Нетто-показник кількості учнів середніх шкіл, %⁹	90,7	91,0	86,5	86,9	86,3	82,3	83,8	84,5	85,0		
хлопці	89,1	90,1	85,8	86,4	85,9	84,7	83,4	84,1	84,5		
дівчата	92,5	91,9	87,2	87,5	86,8	79,7	84,3	84,9	85,5		
Відсоток грамотного дорослого населення ¹⁰													Більше 99%
Орієнтовний % ВІЛ-інфікованого населення працездатного віку ¹¹	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1,1	1,3	1,5	1,5	1,6	..		

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	1 півріччя 2010
Очікувана тривалість життя при народженні¹²	68,0	68,2	67,9	68,3	68,3	68,2	68,2	68,0	68,1	68,2	68,04	69,66	
чоловіки	62,7	63,0	62,4	62,8	62,7	62,6	62,6	62,2	62,4	62,5	62,3	64,37	
жінки	73,5	73,7	73,6	74,1	74,1	74,1	74,1	74,0	74,1	74,2	73,99	74,89	

Примітки:

¹ Дані Держкомстату.

² Розрахунки на основі оплати праці найманих працівників у фактичних цінах у% від ВВП.

³ Дані Мінекономіки, у % до попереднього року. Розрахунки проведено відповідно до Тимчасових методичних рекомендацій розрахунку продуктивності праці в цілому в економіці та за видами економічної діяльності, затверджених наказом Мінекономіки від 26.12.2008 р. № 916.

⁴ Розраховано як річний ІСЦ до попереднього року.

⁵ До 2006 р. в якості критерію диференціації застосовувався показник середньодушових сукупних витрат, з 2007 р. - середньодушового загального доходу UNAIDS/WHO згідно з Доповіддю 2008 р. про Стан Глобальної Епідемії СНІДу. Дані за 2008 р. розраховані як середня за 9 місяців.

⁶ Національна межа бідності, визначена як рівень витрат, необхідний для задоволення основних потреб і розрахований як 75% медіанних еквівалентних витрат домогосподарств на душу населення. Розбивки за статтю немає.

* Ряди перериваються (див. виноску⁵).

⁷ Згідно з МСКО версії 2 (до 2000 р.) та МСКО версії 3 (починаючи з 2001 р.).

⁸ Дані бази даних Світового Банку.

⁹ Див. виноску⁸.

¹⁰ Дані від ПРООН (Доповідь про розвиток людини) Розраховується за грудень до грудня попереднього року.

¹¹ Дані UNAIDS Доповідь про глобальну епідемію СНІДу, 2008 р. UNAIDS/WHO.

¹² Дані бази даних Світового Банку.

¹³ Дані Економічної комісії ООН. UNECE Statistical Division Database, compiled from national and international (CIS, EUROSTAT, IMF, OECD) official sources.

Джерела:

Світовий банк (кількість учнів шкіл), Держкомстат, UNAIDS/WHO.

які вимагали від Уряду підтримувати жорстку фінансову дисципліну до кінця 2008 р. та подати збалансований бюджет на 2009 р. Більшою частиною ця жорсткіша фінансова політика, передбачена у початковій угоді, як очікувалось, мала реалізовуватися шляхом скорочення видатків на зарплати й допомогу в державному секторі, а також скорочення загального рівня соціальних видатків. Уряд, певно, погодився заморозити зарплату в державному секторі на 2009 р. У рамках цих суворих заходів Україна також погодилась переглянути механізм індексації різноманітних соціальних виплат, перейшовши з ретроспективної системи на випереджуючу. Враховуючи впровадження цієї реформи у час, коли прогнозувалося, що рівень інфляції впаде з близько 25% - за 2008 р. до приблизно 14% - у 2009 р. (через скорочення внутрішнього попиту), це означало значне падіння реальної вартості пенсій та інших трансфертних виплат. Крім того, угода з МВФ вимагала від Уряду перенести на два роки заплановане підвищення міні-

мальної зарплати до рівня прожиткового мінімуму. Це анулювало обіцянку, що Уряд дав раніше, щодо підвищення мінімальної зарплати приблизно на 35%. Серед інших заходів, ужитих для сприяння досягненню фіскального стиснення, - поступове підвищення цін на енергоносії.

9. Виконання вищезгаданих умов виявилось проблематичним, тому що внутрішні економічні умови погіршилися набагато більше, ніж очікувалося під час переговорів із МВФ. Це призвело до затримок у виділенні кредиту, котрі зараз усунені, і внесення змін в умови угоди. Зокрема, через істотне економічне скорочення та зменшення податкових надходжень МВФ погодився зі значним збільшенням загального дефіциту державного бюджету: спочатку це було 4% ВВП, потім 6%. Незважаючи, однак, на збільшення дефіциту, акцент на скорочення зарплат і соціальних видатків у державному секторі залишився сильним.

Правовий індикатор 21. Адміністрація праці

Закон, політика або інститути. Мінпраці, діяльність якого координується Кабінетом Міністрів України, є основним центральним органом виконавчої влади, що забезпечує реалізацію державної політики у сфері зайнятості, соціального захисту, соціального страхування, оплати праці, класифікації професій, умов праці, пенсійного забезпечення, соціальних послуг, соціально – трудових відносин і трудової міграції. Для виконання перелічених функцій були створені відповідні підрозділи для виконання цих завдань. Державні органи місцевого управління на обласному, районному чи міському рівнях виконують ці функції (зокрема, функції соціального захисту, зайнятості населення та політики зарплат). Деякі питання праці було делеговано органам місцевого самоуправління, зокрема питання, що стосуються гігієни, безпеки праці та зайнятості. Інші міністерства беруть участь у вирішенні конкретних питань (наприклад, гігієни та безпеки праці).

Основними органами, що беруть участь у розробці політики у сфері зайнятості є Мінпраці, що забезпечує координацію політики, а також тристоронній координаційний комітет сприяння зайнятості. НТСЕР сприяє узгодженню позицій сторін соціального діалогу з питань соціально – економічних та трудових відносин.

Інші установи. Держнаглядпраці під керівництвом Мінпраці відповідає за виконання функцій інспекції праці. Його основними завданнями є забезпечення захисту прав працівників шляхом здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю (крім питань охорони праці) та загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та витратами, зумовленими похованням, на випадок безробіття на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та у фізичних осіб, які використовують найману працю та надання працівникам і роботодавцям рекомендацій з питань застосування законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Інші міністерства беруть участь у вирішенні конкретних питань інспекції праці.

Установи соціального забезпечення. загальна політика в галузі зайнятості та гарантування працевлаштування координується Мінпраці, але ДСЗ, яка має головне відділення та інші відділення на державному, регіональному, міжрайонному, районному і міському рівнях, адмініструє програми страхування зайнятості. Було створено декілька фондів: ФССБ, ФССНВ і ФСТВП, які управляються тристоронніми органами.

Виключення частини робочої сили зі сфери застосування. Немає. Покриття в різних формах.

Ратифікація конвенцій МОП. Адміністрація праці: Конвенція про адміністрацію праці, 1978 р. (№ 150) ратифікована у 2004 р.

Інспекція праці: Конвенція про інспекцію праці, 1947 р. (№ 81) ратифікована в 2004 р., але не її протокол. Конвенція про інспекцію праці (сільське господарство), 1969 р. (№ 129) ратифікована у 2004 р.

Трудові відносини: Конвенція про свободу асоціації та захист права на організацію, 1948 р. (№ 87) ратифікована у 1956 р.; Конвенція про право на організацію і на ведення колективних переговорів, 1949 р. (№ 98) ратифікована у 1956 р.

Статистика праці: Конвенція про статистику праці, 1985 р. (№ 160) ратифікована у 1991 р.

Соціальне забезпечення: Конвенція про соціальне забезпечення (мінімальні норми), 1952 р. (№ 102) не ратифікована.

Політика в галузі зайнятості: Конвенція про політику зайнятості, 1964 р. (№ 122) ратифікована у 1968 р.

Безпека та гігієна праці: Конвенція про охорону праці та здоров'я 1981 р. (№ 155) і Конвенція про основи, що сприяють безпеці та гігієні праці 2006 р. (№ 187) не ратифіковані.

Професійна орієнтація та підготовка: Конвенція про розвиток людських ресурсів, 1975 р. (№ 142) ратифікована у 1979 р.

Джерела:

1. Доповідь Уряду до Комітету експертів щодо застосування Конвенції № 150.
2. Джерела, перераховані в інших правових індикаторах.

10. Україна перебуває сьогодні в економічній кризі великою мірою через значне збільшення зовнішнього боргу приватного сектора в останні роки. Стан бюджету країни до

кризи був відносно здоровим, а рівень державного зовнішнього боргу помірним. Водночас, велика частка зростання приватного внутрішнього попиту фінансувалася комер-

ційними банками й спрямовувалася на спекуляції на ринку нерухомості, показні витрати на споживання та приватні інвестиції. Україна зазнала чогось схожого на «субстандартний» вибух заборгованості без належного забезпечення у США. Разом з тим, є й значна відмінність, тому що переважна більшість кредитів комерційних банків надавалася в іноземній валюті. Приватні банки позичали значні суми іноземної валюти й перекредитували ці гроші з великим прибутком. Як наслідок, більш ніж 80% зовнішнього боргу – це заборгованість приватного сектора. Через девальвацію національної валюти суми погашення цих кредитів значно зросли, тому вірогідність дефолту істотно підвищилася.

11. Серед соціальних показників особливо помітним є швидке зростання поширення ВІЛ-інфекції серед населення віком 15-49 років. За цим показником – 1,6% у 2007 р. – Україна займала перше місце серед країн Східної Європи, по котрих є дані. Середня очікувана тривалість життя при народженні в останні дванадцять років залишається на низькому рівні – близько 68 років і тільки у 2009 р. вперше сягнула 69,7 років за рахунок зменшення смертності на транспорті на 43% та скорочення смертності з усіх причин, що спостерігаються статистикою, крім наслідків захворювань на СНІД. Однак це набагато менше, ніж наприкінці 1980-х років (коли середня очікувана тривалість життя при народженні перевищувала 70 років), і далеко від рівнів, досягнутих у сусідніх країнах, таких як Польща (75,1 років) у країнах ОЕСР (79,7 років).² Очікувана тривалість життя чоловіків набагато менша, ніж жінок (лише 64,4 роки). ПРООН відносить це на рахунок «дуже толерантного ставлення суспільства до важкого пияцтва, сильного паління, неналежного харчування поряд із недостатньою фізичною активністю, неналежних умов гігієни та безпеки праці».³ Далі, хоча показник кількості учнів початкових шкіл залишився в цілому стабільним,

загальний показник кількості учнів середніх шкіл зменшився з 90,7% - у 2000 р. до 82,3% - у 2005 р.; це падіння було особливо значним серед дівчат (79,7%). Пізніше спостерігалось щорічне зростання цього показника до 85% - у 2008 р., але він ще не досяг рівня 2000 р.

12. Показники нерівності доходів продемонстрували за 1999 - 2009 рр. незначне зменшення, зокрема коефіцієнт Джині зменшився з 0,28 до 0,26, а відношення Р90/Р10 – яке показує різницю в доходах між тими, хто знаходиться вгорі розподілу, та тими, хто стоїть внизу – з 6,4 (2000 р.) до 5,3 (2009 р.). Проте, цей часовий ряд побудований на споживанні, де нерівність загалом, як правило, нижча. Дані, основані на валовому доході, показують значно вищу нерівність, зокрема коефіцієнт Джині дорівнював у середині 2000-х років близько 0,41, а на початку 2000-х років – понад 0,45 (порівняно з 0,25 у 1992 р.).⁴ Частка бідного населення, розрахована виходячи з національної межі бідності 75% медіанного еквівалента витрат домогосподарств на душу населення, за останні 10 років не зменшилася й коливалася близько рівня 27%. У 2009 р. цей показник становив 26,4%.

13. У Звіті з людського розвитку в Україні (ПРООН) зроблено висновок про те, що країна досягла значного прогресу в деяких сферах людського розвитку, тоді як в інших сферах він дуже малий. Рекомендується зосередити зусилля у наступних шести сферах: (і) скорочення відносної бідності; (ii) усунення причин серйозного зменшення очікуваної тривалості життя чоловіків при народженні; (iii) припинення поширення ВІЛ/СНІДу й туберкульозу; (iv) забезпечення якісної освіти впродовж усього життя і моніторинг її основних показників; (v) зміцнення гендерної рівності, особливо щодо питання недостатнього представництва жінок у політиці; (vi) покращення стандартів охорони навколишнього середовища.⁵

² Див. Світовий банк, «Показники світового розвитку».

³ Представництво ПРООН в Україні (2008 р.), Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 р. Людський розвиток і європейський вибір України (Київ, ПРООН).

⁴ UNU-WIDER, Університет ООН, База даних про нерівність доходів, версія 2С.

⁵ Представництво ПРООН (2008 р.), Звіт з людського розвитку в Україні за 2008 р. Людський розвиток і європейський вибір України (Київ, ПРООН).

Висновки та пропозиції

1. Можливості щодо зайнятості

Зростання зайнятості в Україні за останнє десятиріччя, попри її низький рівень та усупереч високим темпам економічного зростання, як здається, було достатнім для того, щоб знизити рівень безробіття. Підвищення рівня зайнятості, що мало місце, частково можна віднести на рахунок збільшення числа працюючих у незахищених умовах або неформально зайнятих. Зайнятість у неформальному секторі економіки зросла з 14,8% - у 2000 р. до 22,1% - у 2009 р., або майже на 1,5 млн. осіб.

Цікавим є факт, що після перших реформ у сфері загальнообов'язкового державного соціального страхування¹ спостерігалася перша хвиля зменшення динаміки щорічних темпів зростання зайнятості у цьому секторі з 1,6 відсоткових пункти - у 2000 р. до 0,1 відсоткових пункти - у 2002 р. Після цього щорічні темпи зростання зайнятості у неформальному секторі економіки набули максимального значення у 2004 р. і 2005 р. (відповідно по 2,2 і 2,1 відсоткових пункти), що співпадає із часом початку запровадження пенсійної реформи в Україні.² Вже у наступні роки спостерігалось значне уповільнення зростання зазначеного показника і навіть його зменшення у 2008 р. (-0,5 відсоткових пункти). І тільки початок фінансової кризи призвів знову до його зростання у 2009 р. і 1 півріччі 2010 р. відповідно на 0,3 і 0,2 відсоткових пункти. Це зростання більш ніж пояснює загальне зростання рівня зайнятості за цей період. Кількість інших зайнятих, не класифікованих як неформально зайняті, скоротилася на 1,5 млн. осіб. Це підтверджує

загальну позитивну тенденцію, яка спостерігається в інших показниках зайнятості.

Існує нагальна потреба у продовженні моніторингу ринків зайнятості та праці - не лише враховуючи саму кризу, а й для оцінки дієвості політичних заходів у відповідь на кризу. Одним із таких дієвих заходів є продовження реформ у сфері оподаткування доходів населення та загальнообов'язкового державного соціального страхування, у тому числі пенсійного страхування та зайнятості.

Комітет експертів з питань застосування конвенцій та рекомендацій зауважив, що рівень зайнятості вищий у сільській місцевості, ніж у містах, де проживає більшість населення. Комітет також підкреслив, що зайнятість серед молоді віком 15-34 роки у 2009 р. перебуває на рівні 37,3%, а рівень безробіття старших працівників віком 35-70 років - 62,7% (у I півріччі 2010 р. 36,8% та 63,2% відповідно).

2. Достатні заробітки та продуктивність зайнятості

З 2000 р. почався підйом рівня зарплат й процес «надолуження», що частково відображає глибину спаду, який мав місце до того. Підвищення реальної зарплати у цей період вражає: з 1999 р., коли середня заробітна плата (у постійних гривнях 2000 р.) впала до 228,2 гривень, вона за десять років, до 2009 р., виросла у реальному вимірі у 3,2 рази (до 726,3 грн.). Це еквівалентно щорічному сукупному темпу зростання близько 12%. За оцінками Світового банку, збільшення зарплат стало результатом підвищення продуктивності праці, й реальна заробітна плата зросла без збільшення собівартості виробництва та без шкоди для конкурентоспроможності українських товарів і послуг у світовій торгівлі. Поряд із збільшенням реальної зарплати частка зарплати у складі ВВП, також відновилося й досягла у 2009 р. 49,4%, або дещо вище її рівня 1998 р. Підвищення

¹ Зокрема у 1999 р. було обмежено максимальними розмірами суми доходу (прибутку) громадян, з яких справляються внески у фонди загальнообов'язкового державного соціального страхування.

² Закони України від 9 липня 2003 р. № 1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та № 1057-IV «Про недержавне пенсійне забезпечення», що вступили в силу з 2004 р.

зарплати, поєднане зі збільшенням соціальних виплат (перш за все пенсій), мало позитивний вплив на скорочення бідності.

Незважаючи на поступове збільшення, мінімальна заробітна плата, як здається, не достатня для забезпечення мінімального рівня життя працівників та їхніх сімей. Водночас, відсоткове відношення мінімальної зарплати, як базової соціальної гарантії для працюючих, до середньої зарплати мало тенденцію до зниження останні дев'ять років з 41,7% – у 2000 р. до 29,5% у 2008 р. І тільки у 2009 р. та 1 півріччі 2010 р. спостерігається стрімке повернення цього показника на попередні позиції – 33,7 та 41,6% відповідно. Слід зазначити, що європейська практика свідчить про достатність соціальних дій уряду по відношенню мінімальних заробітних плат лише тоді, коли показник відношення мінімальної зарплати до середньої зарплати перебуває у діапазоні від 50 до 60%.

Проблема заборгованості із заробітної плати, на жаль, в Україні до цього часу так і залишилася не вирішеною. Різко зросла кількість працівників, доходи яких зменшились через адміністративні відпустки або скорочений робочий час. Продовжує спостерігатися диспропорція в оплаті праці чоловіків і жінок та міжгалузєва диференціація у рівнях оплати праці, що демонструє низьку вартість робочої сили у видах діяльності, які забезпечують надання соціально важливих послуг. Збільшується кількість працівників, оплата праці яких знаходиться в межах мінімальної заробітної плати, встановленої законодавством. Порівняно з 2008 р. їхня частка на кінець року в загальній кількості зросла на третину.

Низька заробітна плата викликає стурбованість, оскільки вона збільшує небезпеку підвищення рівня бідності. До числа низькооплачуваних працівників належить непропорційно велика частина жінок. Крім того, ці працівники, скоріш за все, відносяться до вразливих груп населення. І хоча низькооплачувана робота може бути першим щаблем на шляху до більш високооплачуваної зайнятості, вона також може стати кап-

каном, особливо для молодих працівників, з якого їм важко звільнитися через відсутність можливостей для підвищення кваліфікації та інших чинників. Коли виникає ситуація, за якої велика чисельність людей почуває себе забутими, не маючи надії «наздогнати» тих, хто має краще оплачувану роботу, ризик підвищення соціальної та політичної напруги збільшується.³

Перелічене свідчить про відсутність будь-якої державної стратегії в політиці доходів населення. Якщо зазначені тенденції зберуться, то їх першим прямим наслідком буде зменшення купівельної спроможності працівників із відповідним негативним впливом на сукупний попит, загальне падіння споживання та вплив на обсяг виробництва. Другий ефект – переміщення дедалі більшої частки працюючого населення на рівень нижче прожиткового мінімуму або межі бідності, що автоматично призводить до радикального зростання відсоткової частки працюючих бідних.

В умовах нинішньої кризи підтримання купівельної спроможності працівників могло б мати позитивний вплив на економічне відновлення. Такій політиці у галузі зарплати можна було б сприяти посиленням процесу тристоронніх консультацій стосовно політики у галузі зарплати й доходів. Водночас, терміново необхідно захистити тих, хто найбільш уразливий перед впливом кризи, тобто тих, хто отримує найменшу зарплату. Підвищення мінімальної зарплати могло б бути засобом для досягнення цієї мети. Слід також адекватно й невідкладно вирішувати проблеми заборгованості із заробітної плати, чітко визначивши причини цього явища та сформувавши перелік відповідних політичних рекомендацій. Нарешті, політику в галузі зарплати слід також розглядати у більш загальному контексті, у зв'язку з динамікою ринку праці та реформами політики оподаткування.

³ Доповідь «Заробітна плата у світі у 2010 – 2011 рр. Політика в сфері заробітної плати у період кризи», МОП, 2010 р., Перше видання, 2010 р.

3. Гідна тривалість робочого часу

Частка зайнятих осіб, які працюють продовжений робочий день (понад 40 годин на тиждень) залишалася у період з 1999 до 2003 р. відносно стабільною, приблизно 9%. У 2004 р. цей показник коливався навколо 13%, а у 2009 р. склав 11%. Протягом 1999 - 2009 рр. ця частка була значно більшою серед чоловіків, ніж серед жінок, а у 2009 р. ці показники відрізнялися в 1,7 рази (відповідно 13,7 і 8,2%). Найважливіша причина роботи понад встановлену норму робочого часу полягала у бажанні працівників збільшити заробітки.

У той же час практично кожний п'ятий найманий працівник в Україні працював менше часу, ніж він хотів би працювати. За період з 1999 р. до 2007 р. був досягнутий істотний прогрес у скороченні кількості осіб, які перебували у стані неповної зайнятості. Проте, у 2008 р. економіка України, вражена світовою фінансовою кризою, почала давати значний збій, і частка цих осіб за рік збільшилась майже у 2,5 рази, а у 2009 р. - ще майже у 2 рази.

Україна має продовжити здійснення ряду заходів, спрямованих на зменшення кількості осіб, працюючих понад встановлену норму робочого часу через економічні причини та скорочення числа випадків, що призводять до вимушеної неповної зайнятості працюючих, зокрема простой підприємств з економічних причин та неоплачуваних відпусток.

4. Поєднання трудових та сімейних обов'язків й особистого життя

Частка неактивного населення, яке не шукає роботу через наявність сімейних обов'язків (тобто догляду за дітьми та іншими членами сім'ї), істотно збільшилась – з 6,2% у 1999 р. до 16,4% у 2009 р. Ці дані підтверджують, що сильніше за все це впливає на участь жінок у ринку праці: для них значення цього показника зросло з 9,3% у 1999 р. до 22,5% у 2009 р. Незважаючи на істотне підвищення для чоловіків – з 1,6% загальної чисельності неактивного населення чоловічої статі у 1999 р. до 7,1% у 2009 р. – частка чоловіків залишилась набагато меншою, ніж від-

повідна частка жінок. Загальна кількість осіб, які залишались неактивними, збільшилась з 852,3 тис. у 1999 р. (765,9 тис. жінок і 86,4 тис. чоловіків) до 2154,7 тис. у 2009 р. (1769,8 тис. жінок і 384,9 тис. чоловіків).

Комітет експертів висловив стурбованість щодо погіршення ситуації у державних дитячих закладах і службах та закладах для сімей в Україні, особливо у сільських районах, і привернув увагу до негативного впливу на ситуацію із зайнятістю працівників з сімейними обов'язками, зокрема жінок. Сільські райони досі не повністю охоплені послугами дошкільних дитячих закладів, і в цих районах у дитсадки ходить близько 33% дітей дошкільного віку.

Хоча грошові допомоги покращили умови для сімей, їх структура стимулює батьків залишатися поза ринком праці, а не створює умови для поєднання роботи з сімейними обов'язками. Саме жінки в основному використовують право на батьківську відпустку, що обмежує їх конкурентоздатність на ринку праці. Маргіналізація жінок на ринку праці набуває форми зайнятості на низькооплачуваних роботах, які не відповідають освіті, кваліфікації чи прагненням жінки, й не забезпечують належних гарантій соціального забезпечення чи зайнятості. За результатами соціальних обстежень жінки, які працюють на низькооплачуваних роботах, дуже часто змінюють місце роботи, нерідко не отримують зарплату за тривалі періоди і, як правило, є єдиним членом сім'ї, який отримує дохід. Багато з них вважають свою роботу небажаною та розглядають її як короткострокове рішення, незважаючи на те, що вони продовжують працювати на таких роботах тривалий час, а рівень їхньої кваліфікації при цьому падає.

Комітет експертів нещодавно запропонував Урядові сприяти подальшому соціальному діалогу з цих питань і надати інформацію про будь-які події та результати, зокрема щодо кроків, спрямованих на забезпечення того, щоб заходи, покликані допомагати працівникам поєднувати трудові та сімейні

обов'язки, були доступні для жінок і чоловіків і використовувалися ними. Покращення надання соціальної допомоги, зокрема з догляду за дітьми віком до трьох років, також було б вдалою стратегією для підвищення рівня зайнятості жінок, сприяння позитивним наслідкам гендерної рівності та підвищення народжуваності.

5. Дитяча праця та примусова праця, що мають бути скасовані

Мінімальним віком для прийому на роботу законодавчо було визначено 16 років; водночас, особам віком до 18 років досі дозволяється виконувати певні види небезпечних робіт у навчальних цілях згідно з певними конкретними умовами. Така невідповідність існуючих положень, які регулюють навчання неповнолітніх учнів і нагляд за ними до навчання та у процесі навчання була відзначена Комітетом експертів у своєму звіті за 2008 р. Зокрема, у звіті зазначено, що у нормативних актах не передбачений мінімальний вік для прийняття на навчання й, що дітям віком від 14 до 16 років дозволяється під час професійно-технічного навчання виконувати небезпечну роботу. Комітет запропонував Урядові вжити необхідних заходів для забезпечення того, щоб дітям, які проходять програми професійно-технічного навчання або учнівства, було заборонено виконувати небезпечну роботу до досягнення 16-річного віку. Згідно зі статтею 3 Конвенції МОП №182, чинне національне законодавство повинно забороняти використання праці дітей віком до 18 років на будь-якій роботі, яка за своїм характером чи умовами, в яких вона виконується, може завдати шкоди здоров'ю, безпеці чи моральності дітей. Разом з тим, на практиці кількість молодих людей, задіяних на таких роботах, збільшилась, особливо у неформальному секторі.

Найгірші форми дитячої праці в Україні поширені у сільському господарстві, вуличній торгівлі, на неофіційних вугільних копальнях, в індустрії розваг (робота в барах та нічних клубах), секс-індустрії (проституція та порнографія), в інших нелегальних видах діяльності.

Україна є відправним пунктом міжнародної торгівлі чоловіками, жінками й дітьми, яких переправляють до Росії, Туреччини, Близького Сходу, Західної та Центральної Європи, зокрема Польщі та Чехії, а також країною транзиту осіб, котрі стали предметом торгівлі й котрих перевозять із Центральної Азії, Росії та Молдови до Туреччини та Об'єднаних Арабських Еміратів. Вік дітей, які стали предметом торгівлі, як правило, від 13 до 18 років. Дівчата скоріше потрапляють у сексуальну експлуатацію, тоді як хлопців, використовують як дешеву робочу силу на нелегальних шахтах, у будівництві та сільському господарстві або для торгівлі наркотиками.

Масштабна дитяча проституція та торгівля дітьми залишаються нагальною проблемою. Дітей заманюють в тенета торгівлі як всередині країни, так і за її межами. Вони нерідко піддаються насильству. Вербування дітей для транскордонної торгівлі людьми відбувається, головним чином, через друзів та знайомих, а для внутрішньої торгівлі - за посередництва членів родини, нерідко батьків постраждалих дітей.

Недостатньо вивченою залишається проблема дітей трудових мігрантів. Зокрема, переважна більшість експертів звертає увагу на негативні наслідки для дітей виїзду батьків за кордон. Мова йде про різноманітні викривлення у поведінці дітей, чий батьки працюють за кордоном, залишивши їх без достатнього догляду. До найбільш помітних змін у поведінці дитини після від'їзду батьків відносять пропуски занять без поважних причин, зниження успішності у навчанні, неслухняність. Через послаблення контролю з боку сім'ї, існує висока імовірність втягнення таких дітей до алкоголізму, наркоманії, бродяжництва та злочинної діяльності.

Система державної освіти в Україні страждає від хронічного недофінансування, а кидання школи - постійна проблема серед дітей із бідних сімей.

Комітет експертів відзначив, що законодавство, здається, дозволяє, щоб діти у віці від

14 до 16 років, які навчаються у професійно-технічних закладах освіти, за певних умов, виконували певні види небезпечних робіт. Комітет експертів відзначив, що законодавство не передбачає мінімального віку для прийому на стажування і не забезпечує адекватного захисту осіб на стажуванні, що виконують небезпечні види робіт; Комітет просив Уряд забезпечити, щоб діти, які беруть участь у програмах професійного навчання або стажування, могли виконувати небезпечні види робіт тільки з 16 років.

МОП зазначає, що людські ресурси для боротьби з торгівлею людьми були значно зміцнені, також було надано підготовку спеціалістів для співробітників судових органів. Водночас, і МОП (ІПЕК та Комітет експертів), і Комітет ООН із прав дитини висловили стурбованість інформацією про те, що Україна є не лише країною походження жертв торгівлі людьми, а й важливим маршрутом їх транзиту з інших країн регіону.

Відповідно до Конвенції 1957 р. про скасування примусової праці (№ 105) Комітет експертів висловив занепокоєння щодо різних положень стосовно правопорушень, таких як вираження політичних поглядів, участь у страйках і трудова дисципліна, які можуть призвести до вироків, котрі у разі визнання особи винною передбачають працю, та очкує подальших пояснень.

6. Стабільність та впевненість у збереженні роботи

Класично найменшу впевненість для стабільності трудових відносин та зайнятості представляв неформальний сектор економіки. Більшою частиною (66%) зайнятість у неформальному секторі економіки зосереджена у сільському господарстві. Після цього найбільш сприятливими для такої зайнятості є роздрібна торгівля, готельно-ресторанний бізнес, будівництво, транспорт та деякі інші види економічної діяльності. Несільськогосподарська зайнятість у неформальному секторі економіки зосереджена здебільшого у міських поселеннях, де на працюючих за наймом припадає 67,7%

загальної кількості неформально працюючих. Існує велика різниця між державними підприємствами, де значно більше 80% працівників охоплені колективними договорами, приватизованими підприємствами (де охоплено трохи більше 60%) і приватними підприємствами, де колективними договорами охоплено менше 10% працівників.

Стабільність зайнятості означає зміщення від забезпеченості роботою (існуючою) в бік забезпеченості через кращу спроможність працівників щодо працевлаштування, яка забезпечується шляхом розширення доступу до можливостей щодо навчання та підвищення кваліфікації. Однак, статистика свідчить, що підвищення кваліфікації працівника в Україні проводиться в середньому раз на 11 років, тоді як європейська практика вимагає кожні 3 - 4 роки.

Багато шукачів роботи не звертаються до ДСЗ. Ситуація на зареєстрованому ринку праці характеризується стабільно низьким попитом на робочу силу. З початку кризи кількість актуальних вакансій на ринку праці зменшилася у 3 рази. Вакансії, про які роботодавці повідомляють ДСЗ, зазвичай низької якості, тоді як на робочі місця гідної праці часто беруть людей іншими каналами.

На практиці ж в Україні доволі часто трудове законодавство не дотримується, що разом із великою часткою гнучких форм зайнятості вказує на високий рівень фактичної гнучкості ринку праці і доволі низький захист працівників від звільнення і в першу чергу працівників, які працюють за строковими трудовими договорами (контрактами). Тому захищеність від звільнення для українських працівників низька, незалежно від того, формальний чи неформальний у них статус, і незважаючи на певне покращення, що мало місце у 2000-х роках. Через економічну кризу досягнення останніх років щодо стабільності зайнятості можуть бути втраченими. Таким чином, можна зробити висновок, що висока фактична гнучкість ринку праці в Україні поєднується з фактично низьким рівнем захисту

працівників, оскільки на практиці законодавство про працю роботодавці не вважають великою перешкодою для формування трудового колективу. це може означати що, законодавство про працю у багатьох випадках ними ігнорується. Воно дійсно гальмує зростання підприємств, але є менш важливим, ніж інші бар'єри. Через слабкість системи державного нагляду та контролю воно може не вважатися серйозною перешкодою.

7. Рівні можливості та трудові відносини

Дослідження показали відсутність рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті, а також сильнішу вразливість жінок до багатьох форм дискримінації, прямої та опосередкованої, у світі праці. Досі існують гендерні стереотипи, як і відсутність рівних можливостей для жінок і чоловіків у суспільному та приватному житті. Водночас спостерігачі відзначили велику частку працівниць, які перебувають у декретній відпустці та відпустці по догляду за дитиною (частково завдяки щедрим нормам щодо відпусток та державних соціальних допомог), що, можливо, частково компенсує неконкурентоздатність жінок з дітьми на ринку праці.

В Україні гендерний розрив у зарплаті набагато більший, ніж у ЄС-27. Гендерний розрив у зарплаті великий, незважаючи на кращий показник наявності вищої освіти у жінок, ніж у чоловіків (34,5% жінок мають диплом про вищу освіту, тоді як серед чоловіків таких 27,4%). Вивчення змін у гендерних розривах у зарплаті та присутності жінок на посадах з найвищою платнею не показує ніякої очевидної тенденції до скорочення гендерних нерівностей у доходах. На високооплачуваних роботах працює більше чоловіків, ніж жінок, тоді як жінки частіше зайняті на низькооплачуваних роботах як у державних установах, так і на комерційних підприємствах.

Комітет експертів у своєму зауваженні запропонував Урядові внести подальші зміни у Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чолові-

ків» (2006 р.), щоб забезпечити повне законодавче відображення принципу рівного винагородження, який є ширшою концепцією, ніж передбачає чинне законодавство.

У 2008 р. та 2010 р. Комітет експертів МОП із застосування конвенцій та рекомендацій попросив Україну надати додаткову інформацію про дискримінацію на робочому місці за ознакою раси, кольору шкіри та національного походження.

У цілому Україна досягла певного прогресу щодо законів про рівні можливості та рівне ставлення. Отже, дієве впровадження рівних можливостей і рівного ставлення у галузі зайнятості залишається викликом для України.

8. Безпечні умови праці

Україна за останні десять років, на жаль, не досягла істотного прогресу на шляху до безпечної праці. Кількість працюючих в основних галузях економіки в умовах, що не відповідають санітарно-гігієнічним нормам, складає 27,8% від облікової кількості штатних працівників, що на 2,3 відсоткових пункти вище ніж у 2002 р. (25,5%) і за останні вісім років щороку зростає. Тобто кожен четвертий працює в умовах дії шкідливих виробничих факторів, рівні яких перевищують граничнодопустимі. У шкідливих та небезпечних умовах праці зайнято більше 296 тис. жінок, що становить 22,6% від кількості працюючих жінок.

Більшість працюючих зазнають поєднану дію декількох шкідливих чинників: як хімічних, так і фізичних, вплив яких посилюється тяжкістю і напруженістю праці, значним психоемоційним навантаженням. Така ситуація підтверджується результатами атестації робочих місць за умовами праці, при тому, що ця робота проводиться не в повному обсязі, а якість її викликає справедливі нарікання. За даними Державної експертизи умов праці, на 23% промислових підприємств атестація не проводилась взагалі, а в кожному 18-тому випадку її якість визнана незадовільною. Це пов'язано з незацікавленістю роботодавців у з'ясуванні об'єктивного стану справ.

Рівень травматизму без смертельного наслідку в останні десять років зменшується, але щодо виробничого травматизму із смертельним наслідком досягається лише поступовий прогрес. Тяжкість травм за останнє десятиріччя значно посилилась. За останні десять років з кожного 21 травмованого працівника один працівник помер. Цей показник неухильно погіршувався з 1998 р., коли один смертельний випадок припадав на кожні 33 травми. У 2007 і 2008 рр. один смертельний випадок припадав уже на 17 травм і тільки у 2009 р. вперше за останні дванадцять років знову покращився до 21 травми. Це могло б також означати, що про менш тяжкі травми ніхто не повідомляє, незважаючи на наявність розвиненої структури звітування й повідомлення про нещасні випадки на виробництві та професійні захворювання. Це, викликає сумнів щодо того, чи досягнуто реального прогресу щодо нещасних випадків без смертельного наслідку, або ж падіння забезпечено неповною звітністю в останні роки, на що звертають увагу національні профспілкові об'єднання.

Коливання рівнів виробничого травматизму зі смертельним наслідком є очевидним також у працівниць. Серед жінок ці показники набагато нижчі, ніж серед чоловіків, але мають ті ж самі тенденції та відображають високий ступінь сегрегації ринку праці та зосередження жінок у таких галузях, як сфера послуг, сільське господарство та легка промисловість. Це може означати загальну відсутність гендерної перспективи, що веде до виключення жінок та їхніх проблем у цій сфері. Акцент, який Україна робить на захисті жінок у своїй нормативно-правовій базі, спрямований на виключення жінок зі сфери небезпечної роботи і, отже, по суті легітимізує гендерний поділ та уникає задачі перетворення робочого місця на безпечне для всіх працівників.

Серед причин нещасних випадків переважають організаційні - 76,7% нещасних випадків. Через технічні причини сталося 14,7% нещасних випадків, психофізіологічні - 8,6% нещасних випадків. Водночас особливе занепокоєння викликає те, що нормативні акти з охорони праці зосереджені на техніч-

них деталях, а також відсутність сучасного підходу до сприяння профілактиці виробничого травматизму. Наприклад, в Україні ще й досі використовується класифікація професій для визначення шкідливих умов праці і атестації робочих місць⁴, замість того, щоб сприяти оцінці ризиків на усіх робочих місцях для визначення профілактичних заходів з метою усунення шкідливих та небезпечних факторів для кожного робочого місця.

Така відсутність превентивного підходу спостерігається також у розподілі видатків ФССНВ: у 2008 р. на профілактичні заходи було витрачено лише 3,2% усіх видатків бюджету Фонду. Хоча ця цифра значно вища, ніж у попередні три роки (після 2004 р., коли видатки Фонду на зазначені цілі склали 6,3%), ресурси, виділені на профілактику, все одно малі й не дозволяють Фондові ефективно вирішувати покладені на нього завдання, навіть при тому, що вони законодавчо визнані пріоритетом. А у 2009 і 2010 рр. зазначені видатки Фонду взагалі були заморожені у зв'язку із виниклим дефіцитом надходжень коштів від підприємств вугільної галузі (близько 700 млн. грн.). ФССНВ фактично слугує здебільшого розрахунково-касовим центром для виплати компенсацій та допомог за рівень втраченої працездатності постраждалим від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань й сім'ям загиблих від нещасного випадку на виробництві або профзахворювань.

Систему загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання можна охарактеризувати, як не достатньо раціональну та занадто щедрю з огляду на її фінансові можливості та призначення. Вона продовжує фінансування страхових виплат, що компенсують втрату заробітку навіть після досягнення потерпілим пенсійного віку та призначення йому пенсії, а також компенсує видатки ПФ (де

⁴ Наказ МОЗ від 2001 р. № 528 «Про затвердження Гігієнічної класифікації праці за показниками шкідливості та небезпечності факторів виробничого середовища, важкості та напруженості трудового процесу».

потерпілий був застрахованим на загальних підставах) за призначені пенсії по інвалідності та втраті годувальника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням. Такі видатки ФССНВ щороку зростають.

За для досягнення більшого прогресу щодо безпечних умов праці та мінімізації виробничого травматизму та професійної захворюваності слід вжити заходів щодо підготовки спеціальної урядової програми на середньостроковий період (4 – 5 років), що передбачатиме:

- створення умов для координації дій та відповідних фінансових ресурсів усіх державних структур, профспілок та організацій роботодавців у цій сфері;
- розвиток культури охорони праці, насамперед щодо забезпечення кожним працівником власної безпеки на робочому місці;
- заборону використання праці працівників на робочих місцях з небезпечними та шкідливими умовами праці понад граничний науково обґрунтований термін (з метою запобігання професійним захворюванням);
- визначення економічної зацікавленості роботодавця у забезпеченні безпечних умов праці на робочих місцях, своєчасному проведенні атестації робочих місць та періодичних медичних оглядах працівників;
- реформування законодавства про охорону праці та про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань з метою зосередження видатків на охорону праці та страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань на профілактичних заходах безпечної праці, соціальному захисті, охороні життя та здоров'я громадян у процесі їх трудової діяльності;
- підготовку проекту Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності» (нова редакція);

- перекладання функцій ФССНВ щодо фінансового забезпечення та призначення пенсій по інвалідності та у зв'язку із втраченою годувальника у зв'язку з нещасним випадком на виробництві чи професійним захворюванням на ПФ за єдиними правилами загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

У разі реалізації такої програми можна було б очікувати, що рівень виробничого травматизму, професійної захворюваності та смертельних випадків демонструватиме неухильне зниження.

9. Соціальний захист та соціальне забезпечення

Близько 2,8 млн. пенсіонерів (або 20,4% усіх пенсіонерів) у 2009 р. усе ще працювали. Більшість із них отримували пенсію за віком (80%),⁵ а решта отримували пенсію достроково на пільгових умовах або через інвалідність. Аналіз структури зайнятості за віком показує, що загальний рівень зайнятості осіб у віці 15-64 років в Україні менше, ніж у більшості європейських країн, але зайнятість серед населення пенсійного віку набагато вища, ніж в інших країнах. Пояснити це можна як низьким пенсійним віком, так і часто недостатнім рівнем пенсій.

Без додаткових доходів від роботи або заощаджень доходи пенсіонерів набагато менші до доходів зайнятих осіб. 58,1% домогосподарств, які складаються тільки з пенсіонерів, у 2009 р. витрачали більш ніж 60% своїх доходів на харчування. Особливо помітною є вразливість одиноких пенсіонерок. Причина цього полягає в тому, що у своєму трудовому житті вони отримували, як правило, меншу зарплату (яка становила лише 70-80% зарплати чоловіків), тому що були зайняті в менш прибуткових сферах виробництва. В результаті більша частина жінок, які отримують мінімальну пенсію, що рідко перевищує прожитковий мінімум для непрацездат-

⁵ Згідно зі статтею 42 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» працюючі пенсіонери продовжують отримувати пенсію.

них осіб. По суті, пенсії жінок приблизно на третину менші, ніж пенсії чоловіків.

Частка населення працездатного віку, яке сплачує страхові внески до ПФ все ще залишається незначною. За останні десять років вона зросла на 14,1 відсоткових пункти з 40,9% - у 2000 р. до 55% - у 2009 р., що є наслідком персоналізації страхових внесків та перехід до страхових принципів у солідарній системі пенсійного забезпечення. Однак нинішнє працююче населення усвідомлює: у випадку збереження існуючої пенсійної системи в нього навряд чи буде можливість отримувати достатню пенсію, й це призводить до зростаючого небажання платників страхових внесків фінансувати солідарну (розподільчу) систему.

У системі загальнообов'язкового державного соціального страхування досі присутні недоліки, й вона потребує подальшого покращення. Це стосується, зокрема, в першу чергу реформи пенсійної системи з метою забезпечення довготривалої фінансової спроможності та достатніх рівнів доходів для всіх пенсіонерів. План впровадження обов'язкових приватних пенсій уже розроблений, але його впровадження постійно переноситься. Для реформування пенсійної системи дуже важливим є здійснення заходів зі збалансування солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; відновлення диференціації у розмірах пенсій; впровадження обов'язкової накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення. Також потребують серйозного реформування усі інші напрями загальнообов'язкового державного соціального страхування під кутом зору впровадження єдиного соціального внеску з 1 січня 2011 р. та необхідністю законодавчого впровадження системи загальнообов'язкового державного медичного соціального страхування, що повинно супроводжуватися тотальною реформою системи охорони здоров'я. В першу чергу має бути переглянуто функції фондів соціального страхування - з метою уник-

нення їх дублювання та виключення нестрахових видатків з бюджетів фондів. Також з метою мінімізації навантаження на фонд оплати праці та розширення бази справляння страхових внесків за рахунок детінізації доходів населення, має бути завершено перерозподіл розміру страхових внесків у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування між працівниками та роботодавцями, а також уніфікація бази, з якої нараховуються страхові внески на різні види соціального страхування, ліквідація пільгових тарифів по внесках на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, уникнення дублювання видатків з різних систем соціального страхування та системи державного соціального забезпечення.

10. Соціальний діалог, представництво працівників та роботодавців

З точки зору гідної праці можна констатувати, що соціальний діалог в Україні залишається недосконалим як у двосторонній, так і у тристоронній формі. Проект Трудового кодексу України ще не прийнято, що заважає системі соціально-трудова відносин функціонувати на міцній правовій та інституціональній основі. Декілька проблем сьогодні залишаються невирішеними; це, зокрема, усунення юридичних перешкод для здійснення права на свободу асоціації, які ще існують у законодавстві, у тому числі з огляду на існуючі чисельні випадки недопущення нових та малочисельних профспілок до колективного переговорного процесу. Сприяння колективним переговорам у приватному секторі, який розширюється, також залишається пріоритетом. В результаті, як під впливом світової фінансово-економічної кризи, так і внаслідок суб'єктивних чинників, зокрема недостатньої активності учасників соціально-трудова відносин, дефіцит гідної праці все ще залишається однією з найболючіших проблем українського суспільства.

НТСЕР має проблеми у своїй роботі через недоліки у співробітництві між організації-

ями роботодавців та профспілками, а також недостатню кількість ресурсів, наданих органами державної влади.

Практика роботи НСПП свідчить - на підприємствах, де укладені колективні договори, стан соціально-трудова відносин здебільшого стабільний: у колективах рідше виникають конфлікти, а проблеми, що виникають, вирішуються переважно за столом переговорів. Важливо, щоб НСПП була забезпечена необхідними ресурсами, що дозволить їй ефективно функціонувати й надавати дієву підтримку працівникам, роботодавцям та їх організаціям у двосторонніх відносинах і переговорах. Співробітництво між різними організаціями роботодавців і працівників дозволило їм зміцнювати свої позиції.

Європейський досвід демонструє збільшення ролі соціального діалогу та колективно-договірного регулювання на галузевому рівні. Разом з тим національні профспілки звертають увагу на те, що із 92 галузевих угод, укладених в Україні, лише 20 укладено за участю об'єднань організацій роботодавців, при цьому із 15 легалізованих Мін'юстом галузевих об'єднань організацій роботодавців 9 з тих чи інших причин не беруть участі в галузевих угодах. Механізм поширення дії таких угод за виробничою ознакою на підприємства, що не перебувають у сфері дії сторін та за основним видом діяльності віднесені до цієї галузі, не застосовується. Все це призводить до значного звуження сфери дії галузевих угод, а також відмов роботодавців, які не входять до відповідних об'єднань і організацій, застосовувати гарантії, встановлені такими угодами.

Комітет також відзначив статтю 19 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів», яка передбачає, що рішення про страйк має бути підтримано більшістю працівників або двома тре-

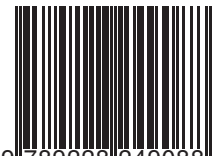
тинами делегатів конференції, та нагадав, що, якщо національне законодавство вимагає, щоб відбулося голосування, воно повинно забезпечити, щоб враховувалися тільки подані голоси, і більшість повинна бути встановлена на розумному рівні.

11. Економічний та соціальний контекст гідної праці

Серед соціальних показників особливо помітним є швидке зростання поширення ВІЛ-інфекції серед населення віком 15-49 років. За цим показником – 1,6% у 2007 р. – Україна займала перше місце серед країн Східної Європи, по котрих є дані. Середня очікувана тривалість життя при народженні в останні дванадцять років залишається на низькому рівні – близько 68 років і тільки у 2009 р. вперше сягнула 69,7 років за рахунок зменшення смертності на транспорті на 43% та скорочення смертності з усіх причин, що спостерігаються статистикою, крім наслідків захворювань на СНІД. Однак це набагато менше, ніж наприкінці 1980-х років (коли середня очікувана тривалість життя при народженні перевищувала 70 років), і далеко від рівнів, досягнутих у сусідніх країнах, таких як Польща (75,1 років) у країнах ОЕСР (79,7 років).

У Звіті з людського розвитку в Україні (ПРООН) зроблено висновок про те, що країна досягла значного прогресу в деяких сферах людського розвитку, тоді як в інших сферах він дуже малий. Рекомендується зосередити зусилля у наступних шести сферах: (i) скорочення відносної бідності; (ii) усунення причин серйозного зменшення очікуваної тривалості життя чоловіків при народженні; (iii) припинення поширення ВІЛ/СНІДу й туберкульозу; (iv) забезпечення якісної освіти впродовж усього життя (і моніторинг її основних показників); (v) зміцнення гендерної рівності, особливо щодо питання недостатнього представництва жінок у політиці; (vi) покращення стандартів охорони навколишнього середовища.

ISBN 978-92-2-824908-8



9 789228 249088